

DEMOCRACIA Y MERITOCRACIA.
DECISIONES POR KARMA EN LAS ORGANIZACIONES (versión 2.0).
SECCIONES 1 & 2.

by Icavot

ÍNDICE



[1] PROPÓSITO.

La democracia sin meritocracia es inútil,
la meritocracia sin democracia es tiránica.

El propósito del presente documento es la descripción de un método de toma de decisiones en las organizaciones que permita maximizar la participación horizontal de sus miembros en dichas decisiones, prescindiendo en la medida de lo posible de jerarquías, pero al mismo tiempo buscando que las decisiones sean de calidad.

Básicamente consiste en la combinación de democracia y meritocracia; democracia para maximizar la participación de todos en la toma de decisiones; meritocracia para dar más peso en las decisiones a los que mejor trabajo realicen (buscando la excelencia) y que mejor historial de conducta tengan (buscando evitar comportamientos destructivos). Fruto de esa combinación, cada miembro de la organización tendrá un “karma” en cada uno de los equipos de la misma, que dará un mayor o menor peso a su voto en cada equipo dependiendo del valor de ese karma en cada uno.

Este sistema puede ser materializado en un software libre que podría ser instalado en cualquier servidor de cualquier organización, haciendo el proceso fácil e intuitivo. En el punto 3 de este documento se explica de forma gráfica cómo sería dicha aplicación informática.

[Ir al índice]



[2] PROCESO BÁSICO.

[2.1.] ACTIVIDAD EN LA ORGANIZACIÓN.

[2.1.1] ESTRUCTURA BÁSICA DE EQUIPOS.

· En el modelo que describe este documento distinguiremos, para empezar, **3 ámbitos:**

- Entorno. Es el ámbito exterior a la organización en el que los miembros de la misma interactúan con los **agentes del entorno**.

- Organización. Ámbito de participación de los **miembros** de pleno derecho de la organización. En este ámbito están aquellos individuos que se implican con continuidad, compromiso y asumen tareas de relevancia. La participación en este ámbito se hará en las estructuras en las que realicen las tareas y tomen decisiones los miembros de la organización. Al mismo tiempo ha de establecerse cierto grado de transparencia y comunicación con los agentes del entorno.

En el modelo que describimos, cuando un individuo solicita ingresar como miembro la organización, los miembros de la organización han de reunirse para entrevistar al individuo y a continuación aprobar o rechazar su ingreso como miembro, así cómo decidir cuál será el alcance inicial de su participación, en qué equipos estará en principio activo, qué tareas y responsabilidades asumirá, etc.

Un miembro nuevo tiene, en principio, un karma muy pequeño en cada equipo. Su karma variará a partir de entonces en función de su contribución al trabajo de los equipos de la organización y su conducta.

Aparte de las tareas específicas que realice cada miembro en uno o varios equipos, todo miembro podrá participar en las deliberaciones y toma de decisiones de todos los equipos. Esto puede parecer arriesgado o exagerado, pero tengamos en cuenta que el peso del voto de un miembro en un equipo depende de sus méritos (es decir, de su karma) en tal equipo. En aquellos equipos en los que un miembro participe más y más satisfactoriamente, dicho miembro tendrá un mayor karma y por tanto un mayor peso en la toma de las decisiones.

- Núcleo de la organización. Se trata del ámbito en el que actúan aquellos miembros de la organización a los que se les ha encargado el desempeño de **roles de responsabilidad** para hacer cumplir las decisiones tomadas por los miembros de la organización. Ha de tratarse de individuos de confianza que elijan los propios miembros.



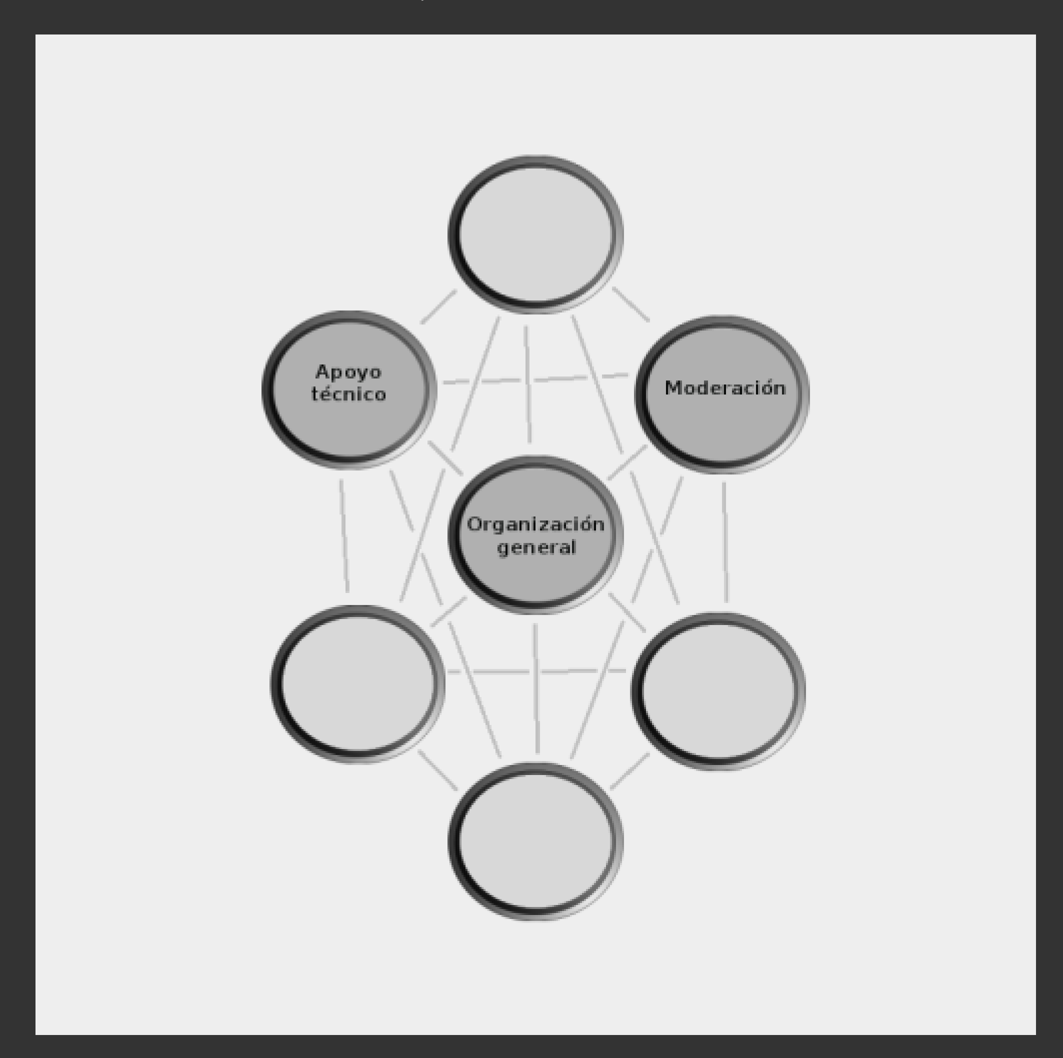
· Se sugiere la siguiente **estructura básica de equipos**:

- Equipo de organización general. Se encarga de tomar decisiones organizativas que afectan al conjunto de toda la organización (a todos los miembros y todos los equipos) y asegurar el buen flujo de comunicación en el conjunto de la organización. Por su importancia es recomendable que todos los miembros de la organización traten de participar en él. Este equipo elegirá uno o varios coordinadores generales dedicados a tareas de gestión e información, así como otros roles que los miembros del equipo estimen oportuno.

- Equipo de moderación. Se encarga de aplicar las normas de convivencia que aseguran un trabajo en paz y un buen clima de convivencia. Este equipo elegirá uno o varios coordinadores dedicados a tareas de gestión e información, uno o varios moderadores con permiso para actuar como tales, es decir, con permiso usar las herramientas con las que aplicar medidas disciplinarias, así como otros roles que los miembros del equipo estimen oportunos.

- Equipo de apoyo técnico. Se encarga de asegurar el buen funcionamiento de las herramientas informáticas y resto de medios técnicos mínimos necesarios para que el sistema organizativo y de toma de decisiones sea posible. Este equipo elegirá uno o varios coordinadores dedicados a tareas de gestión e información, así como otros roles que los miembros del equipo estimen oportuno (administradores técnicos, etc).

- Resto de equipos. La existencia de otros equipos dependerá del tipo de actividad a la que se dedique la organización. Así, dependiendo de la actividad, habrá que añadir equipos como contabilidad, producción, distribución, etc. Cada uno de dichos equipos elegirá uno o varios coordinadores de equipo dedicados a tareas de gestión e información, así como otros roles que los miembros del equipo estimen oportunos, como por ejemplo administradores técnicos, administradores económicos, etc.



· Sobre el **crecimiento y desarrollo** de la organización, es recomendable que la que se forme en el inicio sea de calidad, que busque la excelencia y sea horizontal. Nuevos miembros podrían incluirse poco a poco, para evitar el mal funcionamiento provocado por miembros poco capacitados o malintencionados. El resultado final deseable es un gran número de miembros capacitados y educados.

· Sobre la **autonomía y trabajo de los equipos**, cada equipo tiene, hasta cierto punto, cierta autonomía para tomar sus decisiones organizativas. Es recomendable el trabajo en equipo, pero no siempre es imprescindible, ni tampoco que todos los miembros trabajen en el mismo equipo o proyecto. Puede darse incluso el caso de varios grupos dentro de un equipo compitiendo sanamente entre ellos. Si, por ejemplo, se plantea un reto o proyecto, varios grupos pueden trabajar en diferentes propuestas de solución y posteriormente presentarlas a votación. Cuando surge una controversia que tiene repercusiones en varios equipos o en el conjunto de toda la organización, la controversia es llevada al equipo de organización general para su resolución.

Pero para que lo dicho en el anterior párrafo pueda funcionar correctamente y no acabar en un desastre han de darse varias **condiciones:**

- Que las decisiones tomadas por individuos, grupos y equipos no contradigan las decisiones organizativas tomadas por el conjunto de todos los miembros de la organización en el equipo de organización general en primer lugar y en el resto de equipos en segundo lugar.
- Que cada individuo, grupo y equipo se mantenga bien comunicado con el resto de la organización. Los coordinadores han de asegurar esa comunicación.
- Que se comparta el resultado del trabajo con el resto de la organización.
- Que no se pongan en peligro los recursos disponibles.

· Los **equipos disfuncionales** se eliminan de la estructura organizativa y se sustituyen por equipos equivalentes y ya saneados. ¿Qué ocurre si existen indicios de que un equipo ha sido saboteado y/ o es disfuncional? Entonces todos los miembros de la organización se reunirán en el equipo de organización general, evaluarán la situación y tomarán las medidas organizativas necesarias para sanear el equipo que haya sido afectado. A su vez, el equipo de moderación se reunirá para tomar las medidas disciplinarias que sean necesarias.

Si uno o varios equipos clave llegan a ser tan disfuncionales que es imposible retornarlo a la normalidad y sanear el conjunto de la organización, una opción extrema es que los miembros más capacitados y conscientes abandonen la vieja organización y creen una nueva organización ya saneada.

[Ir al índice]

[2.1.2] ROLES DE RESPONSABILIDAD.

· En el modelo que propone este documento existen ciertos roles de responsabilidad con acceso a ciertos permisos de administración, coordinación, moderación, etc. Su buen funcionamiento depende del cumplimiento de ciertas condiciones, entre otras:

- Serán los propios miembros de la organización los que **elegirán de entre ellos a aquellos que desempeñarán roles de responsabilidad**. Por su importancia, lo recomendable es que los miembros elegidos sean miembros con un alto karma y confianza.

- Los roles de responsabilidad **no son una carta blanca** para que un individuo haga lo que le de la gana. Las acciones tomadas por un rol han de ser en cumplimiento de lo que haya sido decidido por los miembros los equipos de la organización y han de mantenerles informados de las acciones tomadas. Si las herramientas usadas permiten **transparencia y trazabilidad** de la información que permita saber lo que hacen los roles de responsabilidad, el nº de personas desempeñando estos roles puede ser mayor que si no existe dicha trazabilidad a la hora de establecer responsabilidades.

- En todo caso, es altamente recomendable contar con **un buen banquillo** de miembros a los que se enseñe a usar las herramientas de los diversos equipos para que puedan sustituir a los actuales roles de responsabilidad o cualquier otra tarea que requiera cierta cualificación cuando sea preciso.

- Se recomienda una **buena definición de las funciones de cada rol de responsabilidad**, repartir bien los permisos de actuación que pueden tener los distintos roles de responsabilidad, respetar algo así como una "división de poderes" (entiéndase como división de permisos otorgados) dentro de la organización, y no asignar demasiados permisos a un grupo de miembros. No obstante, en casos especiales, como por ejemplo cuando la organización es demasiado pequeña y no hay suficientes miembros para repartir convenientemente los roles y permisos, se puede acordar y configurar otra distribución de permisos.

· En este modelo organizativo se recomienda en principio la siguiente **clasificación de miembros en función de su rol:**

- Coordinador. La misión de un coordinador es asegurar el flujo de trabajo de un equipo, administrar cuestionarios, asegurarse de que todo el mundo esté bien informado de lo que ocurre, etc. Es comparable a un secretario y a un comunicador. Cada equipo tendrá uno o varios coordinadores, que serán miembros de confianza.

Los coordinadores de un equipo administran los llamados "cuestionarios de decisión" del equipo y los "cuestionarios de valoración de actividad" del equipo.

Los coordinadores del equipo de organización general administran, además de los cuestionarios de decisión y valoración de actividad de su equipo, los llamados cuestionarios de valoración periódicos, a través de los cuales los miembros de todos los equipos de la organización son valorados por sus compañeros cada cierto tiempo (para así calcular el karma de cada miembro). No obstante, los cuestionarios de valoración periódicos raramente tendrán que ser administrados, ya que, de existir un programa informático para usar los cuestionarios, este programa gestionaría automáticamente las operaciones básicas de los cuestionarios de valoración periódicos de miembros.

- Moderador. La misión de los moderadores es asegurar el cumplimiento de las normas de convivencia para posibilitar un trabajo en paz. Un moderador se encarga de mediar entre miembros en conflicto, borrar mensajes con insultos o amenazas, banear usuarios de las herramientas de comunicación, etc. Pertenecen al equipo de moderación. Cualquier miembro de la organización puede tomar parte en las decisiones del equipo de moderación, pero solo aquellos miembros de mayor confianza serán reconocidos con el rol de moderador y tendrán acceso a las herramientas para borrar mensajes, banear,...

- Administrador. Los administradores técnicos, legales y económicos se hacen responsables de que la infraestructura técnica, el soporte legal y la estructura económica que soporta la actividad de la organización funcione correctamente. Cualquier miembro de la organización puede participar en las decisiones de los equipos, pero solo aquellos de mayor confianza serán reconocidos con el rol de administrador técnico, legal o económico, y tendrán acceso a las herramientas de administración más importantes.

Los miembros elegidos para desempeñar los roles de responsabilidad tales como coordinadores, moderadores, administradores técnicos, legales y económicos pertenecen al **núcleo de la organización.**

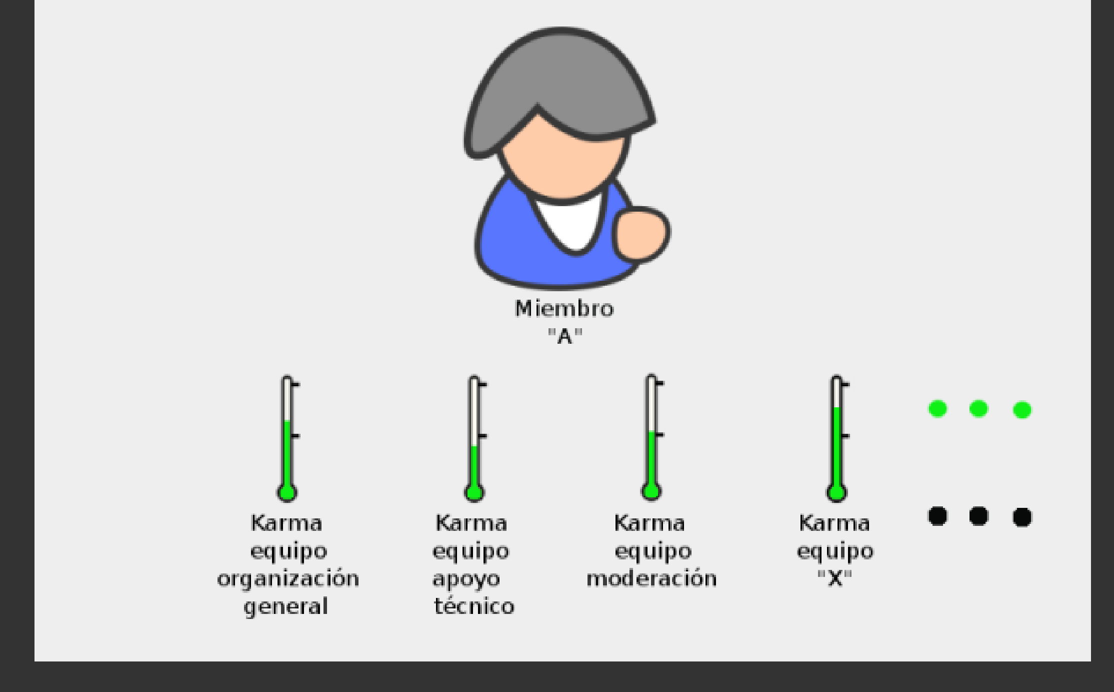
- Resto de miembros. Se trata de aquellos miembros de la organización que participan en las actividades de los diversos equipos, aunque por sus responsabilidades, no están encuadrados en los roles de responsabilidad anteriores.

[Ir al índice]

[2.2.] LOS MIEMBROS DE LOS EQUIPOS SON EVALUADOS.

[2.2.0] INTRODUCCIÓN.

Como ya hemos dicho, cada miembro de la organización tendrá un "karma" en cada uno de los equipos de la misma, que dará un mayor o menor peso a su voto en cada equipo dependiendo del valor de ese karma en cada uno.



Para determinar el karma en cada equipo, cada miembro es evaluado por el resto. Esto se hace a través de los llamados **cuestionarios de valoración**.

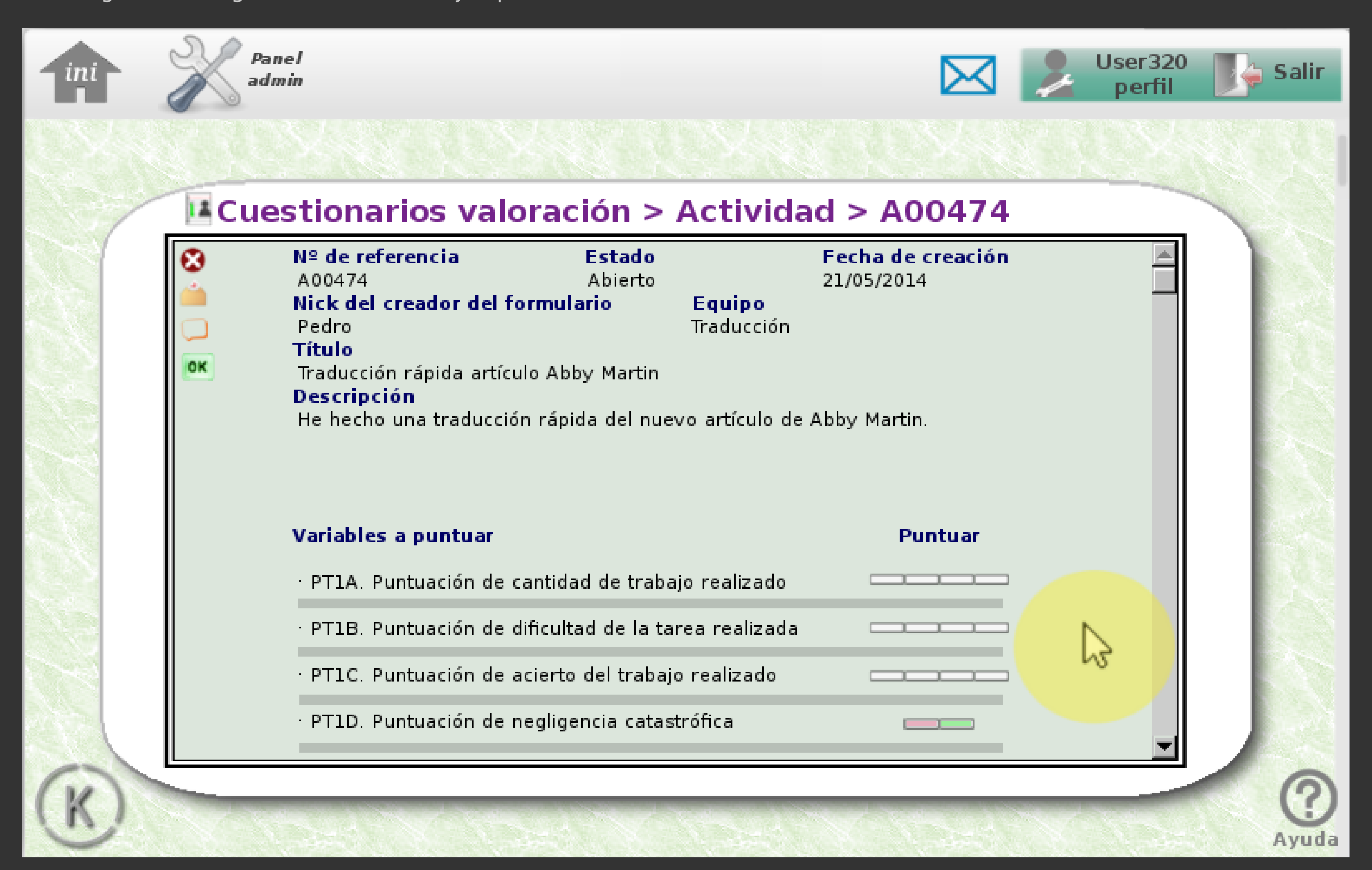
Hay básicamente 2 tipos de cuestionarios de valoración:

- Cuestionarios de valoración de actividad. Cada vez que un miembro de la organización realiza una actividad para alguno de los equipos de la misma, publica dicha actividad para que sea evaluada por el resto de miembros. Se puntuará en dicho cuestionario lo siguiente:

- Cantidad de trabajo realizado en la tarea (PT1A de la tarea).
- Dificultad de la tarea desempeñada (PT1B de la tarea).
- Acierto del trabajo realizado en la tarea (PT1C de la tarea).
- Se valorará si se ha cometido o no alguna negligencia catastrófica en la tarea (PT1D de la tarea).

A partir de las variables PT1A, PT1B y PT1C de la tarea se calcularán, respectivamente, las variables T1A, T1B y T1C de la tarea, con las que a su vez se calculará la variable **T1 de la tarea**.

En la siguiente imagen se muestra un ejemplo de cuestionario de valoración de actividad:



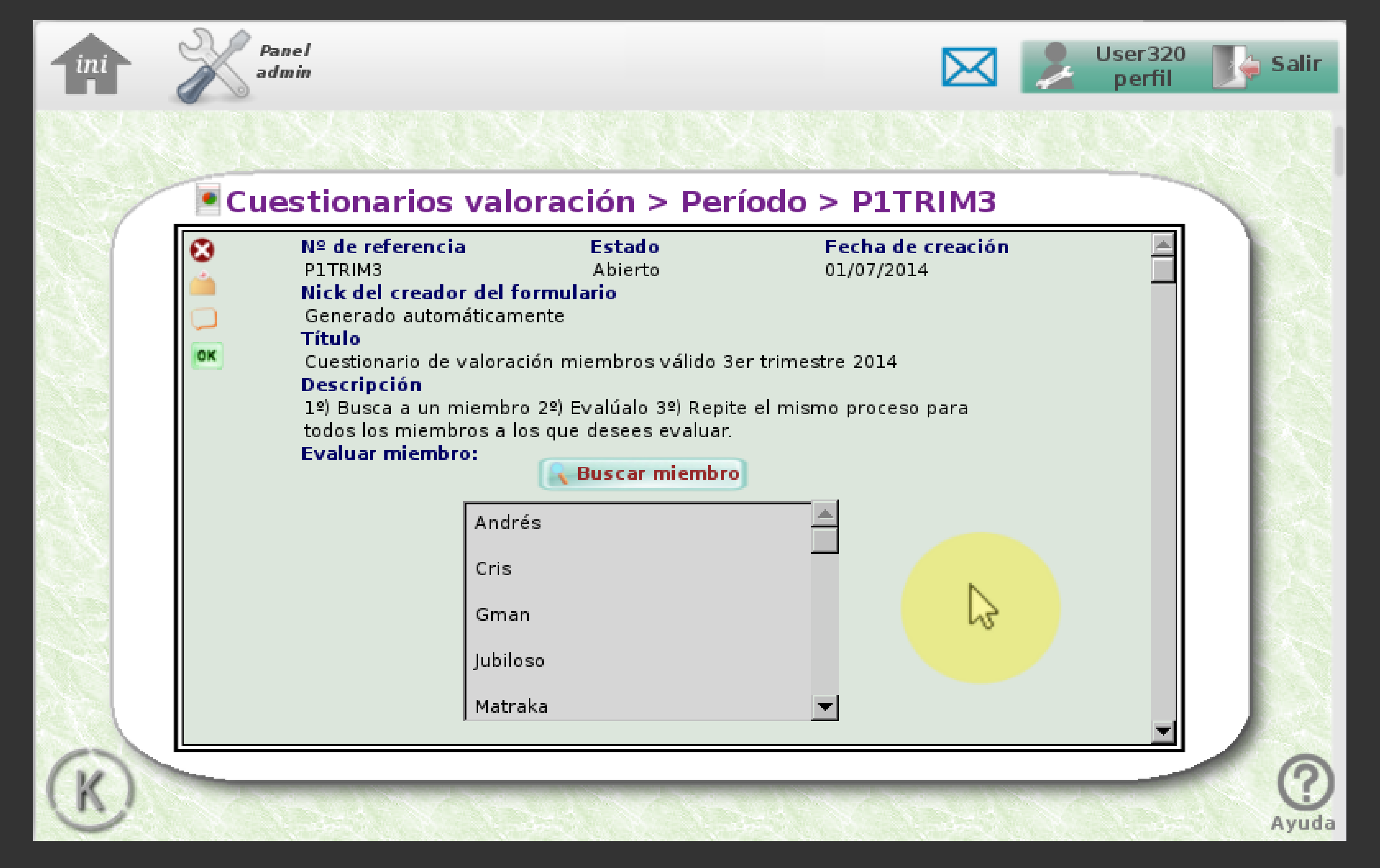
Al final de cada período, se suman las variables T1 de todas las tareas realizadas por cada miembro en cada equipo, obteniendo cada miembro una **variable T1 del período** para cada equipo. No obstante, si la variable T1D ha sido negativa en alguna de las tareas realizadas (por haberse producido alguna negligencia), entonces la variable T1 del período en el equipo en el que se produjo la negligencia será 0. Consecuentemente, en aquellos equipos en los que un miembro haya participado más exitosamente obtendrá una variable T1 mayor que en los equipos en los que no haya participado exitosamente.

Puede ser altamente útil y eficiente la utilización de dispositivos de medida y supervisores para la recogida y comunicación de los datos de las tareas realizadas (datos tales como nº de horas empleadas, nº de unidades producidas, etc.), pero debe quedar claro que la función de estos dispositivos y supervisores es proporcionar información, no valorar al miembro por la tarea realizada pues, como ya hemos señalado, la valoración de las tareas corresponderá a los miembros de los diversos equipos de la organización, no a un "jefe", "supervisor" o algo parecido.

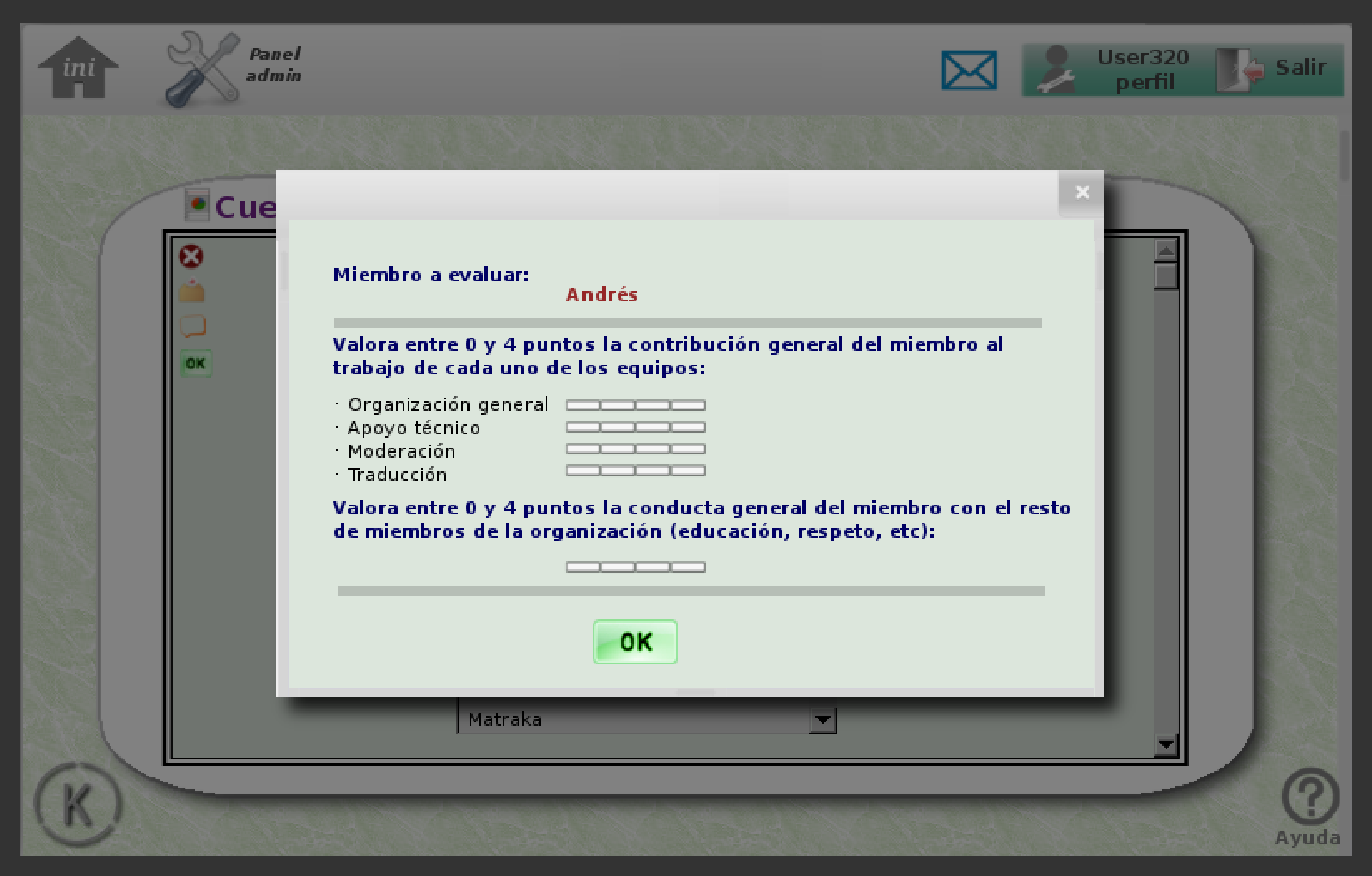
- Cuestionarios de evaluación periódicos. Cada cierto tiempo (por ejemplo cada trimestre) se publica un cuestionario para que cada miembro evalúe al resto después de hacer un análisis general de lo que los miembros han estado haciendo durante el período de tiempo que se evalúa. Se puntúan dos cosas:

- Contribución de cada miembro al trabajo de cada equipo (PT2), con la que se calculará la **variable T2 en cada equipo**.
- Conducta general (respeto, educación, ...) de cada miembro en el conjunto de toda la organización (PC2), con lo cual se calculará la **variable C2 en toda la organización.**

En la siguiente imagen se muestra un ejemplo de cuestionario de valoración periódico:



Y en la siguiente imagen se muestra un ejemplo de cómo se evalúa a un miembro dentro de un cuestionario de valoración periódico:



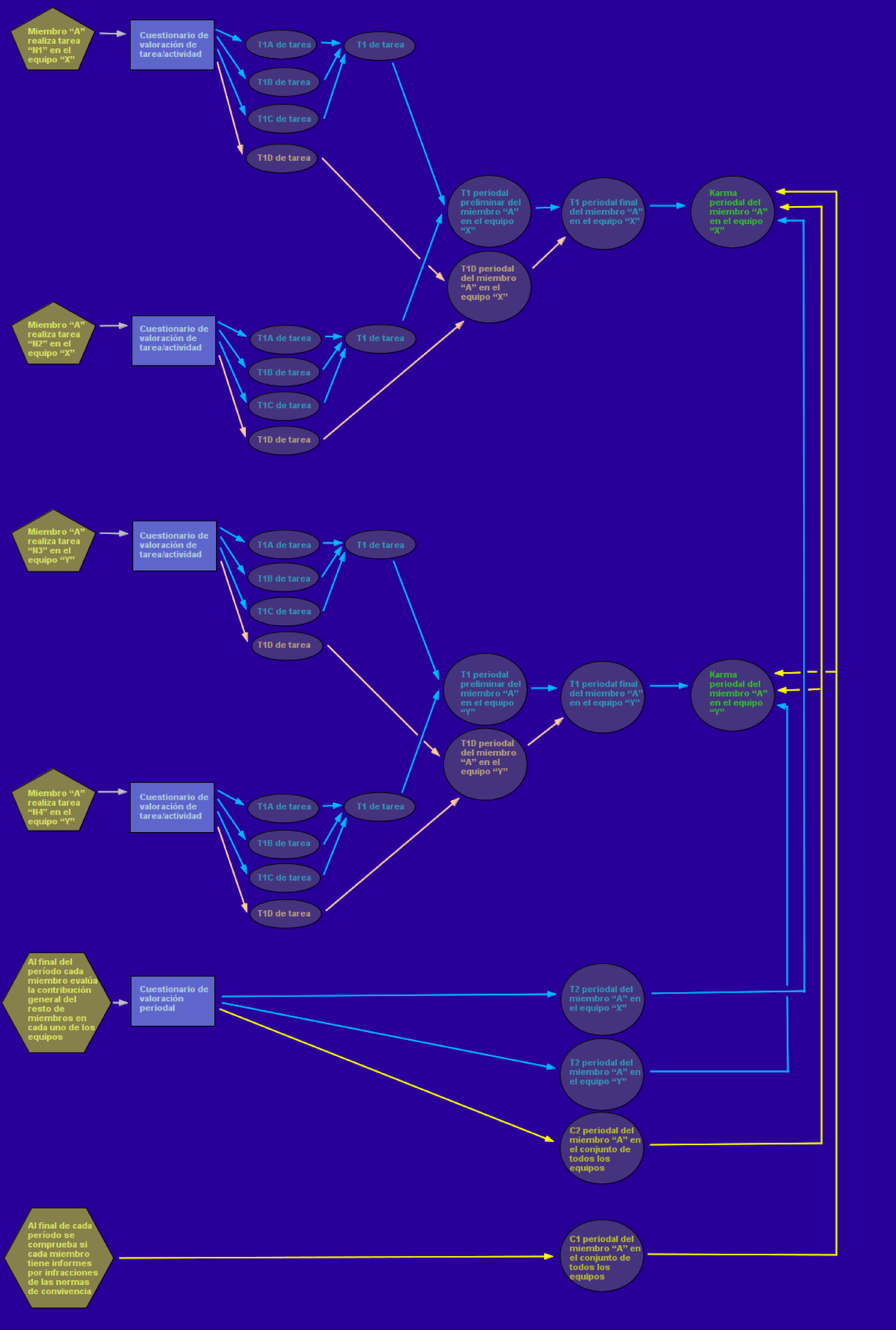
Hay que precisar que también en cada período se calcula una **variable C1 en toda la organización**, pero ésta no se determina por los cuestionarios, sino por la evaluación, por parte del equipo de moderación, del comportamiento de cada miembro en dicho período. Un miembro que haya acumulado **expedientes de infracción** por no respetar las normas de convivencia tendrá una C1 menor.

Al final de cada período, sumando las variables T1 y T2 en cada equipo y las variables C1 y C2, cada miembro obtendrá **un karma para cada equipo.** Dicho karma le permitirá, durante el período siguiente, tener más o menos influencia en la toma de decisiones de cada uno de los equipos.

Imaginemos que una organización tiene hipotéticamente 2 equipos (equipos “X” e “Y”). Un miembro “A” obtendrá un karma para cada uno de los 2 equipos, después de evaluar las actividades realizadas por el miembro A en esos equipos, y después de evaluar la contribución general del miembro “A” al trabajo de cada uno de esos equipos así como su conducta general (educación, respeto) en el conjunto de toda la organización:







Miembro “A” realiza tarea “N1” en el equipo “X”
Cuestionario de valoración de tarea/actividad
T1A de tarea
T1B de tarea
T1C de tarea
T1D de tarea
T1 de tarea
T1 periodal preliminar del miembro “A” en el equipo “X”
T1D periodal del miembro “A” en el equipo “X”
T1 periodal final del miembro “A” en el equipo “X”
Karma periodal del miembro “A” en el equipo “X”
Miembro “A” realiza tarea “N2” en el equipo “X”
Cuestionario de valoración de tarea/actividad
T1A de tarea
T1B de tarea
T1C de tarea
T1D de tarea
T1 de tarea
Miembro “A” realiza tarea “N3” en el equipo “Y”
Cuestionario de valoración de tarea/actividad
T1A de tarea
T1B de tarea
T1C de tarea
T1D de tarea
T1 de tarea
T1 periodal preliminar del miembro “A” en el equipo “Y”
T1D periodal del miembro “A” en el equipo “Y”
T1 periodal final del miembro “A” en el equipo “Y”
Karma periodal del miembro “A” en el equipo “Y”
Miembro “A” realiza tarea “N4” en el equipo “Y”
Cuestionario de valoración de tarea/actividad
T1A de tarea
T1B de tarea
T1C de tarea
T1D de tarea
T1 de tarea
Al final del período cada miembro evalúa la contribución general del resto de miembros en cada uno de los equipos
Cuestionario de valoración periodal
T2 periodal del miembro “A” en el equipo “X”
T2 periodal del miembro “A” en el equipo “Y”
C2 periodal del miembro “A” en el conjunto de todos los equipos
Al final de cada período se comprueba si cada miembro tiene informes por infracciones de las normas de convivencia
C1 periodal del miembro “A” en el conjunto de todos los equipos

[2.2.1] SE EVALÚAN 4 VARIABLES: T1, T2, C1 y C2.

[2.2.1.0] Introducción.

El peso de cada una de las variables en el karma depende de lo que decida cada organización. En este documento sugerimos:

· Variable T1: hasta 4 puntos.
· Variable T2: hasta 2 puntos.
· Variable C1: hasta 2 puntos.
· Variable C2: hasta 2 puntos.
· Por tanto, karma: hasta 10 puntos.

Dicho esto, procederemos a describir a continuación cómo se calculan las diversas variables que permiten determinar el karma de los miembros en los equipos:

[2.2.1.1] Variable T1. Evaluación continua del trabajo realizado en un equipo concreto (entre 0 y 4 puntos).

[2.2.1.1.1] 1º) Cada tarea realizada por un miembro es evaluada por el resto de miembros del equipo, dándole varias puntuaciones que permitirán calcular las siguientes variables: T1A, T1B, T1C, T1D.

T1A. Cantidad de trabajo realizado en esa tarea (entre 0 y 2 puntos). Se tendrán en cuenta las horas de trabajo, unidades producidas, etc.).

Pedimos a los miembros que evalúen entre 0 y 4 la cantidad de trabajo realizado por el miembro en la tarea (lo llamaremos variable PT1A). A continuación calculamos la media de las puntuaciones (PmT1A):

$$PmT1A=\frac{\sum PT1A}{n^o\ puntuaciones}$$

Como se deduce, la puntuación media del trabajo realizado en una tarea (PmT1A) estará entre 0 y 4.

Finalmente, la variable que cuantifica la cantidad de trabajo realizado en la tarea, es decir, la variable **T1A de tarea** será:

$$T1A\ de\ tarea=\frac{1}{2}*PmT1A$$

Como se deduce, el valor de T1A de una tarea estará entre 0 y 2.

T1B. Dificultad de la tarea realizada (entre 0 y 2 puntos). No es lo mismo una tarea con una dificultad media que una tarea que requiere una gran dosis de esfuerzo intelectual, investigación, esfuerzo físico, etc.

Pedimos a los miembros que evalúen entre 0 y 4 la dificultad de la tarea realizada por el miembro (lo llamaremos variable PT1B). A continuación calculamos la media de las puntuaciones (PmT1B):

$$PmT1B=\frac{\sum PT1B}{n^o\ puntuaciones}$$

Como se deduce, la puntuación media de dificultad del trabajo realizado en una tarea (PmT1B) estará entre 0 y 4.

Finalmente, la variable que cuantifica la dificultad de la tarea, esto es, **T1B de tarea,** será:

$$T1B\ de\ tarea=\frac{1}{2}*PmT1B$$

Como se deduce, el valor de T1B de una tarea estará entre 0 y 2.

De esta manera, las tareas con dificultad media obtendrán una valoración media (multiplicando la variable T1A de la tarea por 1 aproximadamente), mientras que las tareas más difíciles serán premiadas con una valoración por encima de la media (llegando a multiplicar la variable T1A de la tarea por 2).

T1C. Acierto del trabajo realizado en la tarea (entre 0 y 1 puntos), de la calidad final de la tarea realizada.

Pedimos a los miembros que evalúen entre 0 y 4 el grado de acierto de la tarea realizada por el miembro (a más aciertos, más puntuación, a más errores, menor puntuación). Lo llamaremos variable PT1C. A continuación calculamos la media de las puntuaciones (PmT1C):

$$PmT1C=\frac{\sum PT1C}{n^o\ puntuaciones}$$

Finalmente, a partir de esta puntuación media se calculará la variable que cuantifica el grado de acierto de la tarea, esto es, **T1C de tarea**:

$$T1C\ de\ tarea=\frac{1}{4}*PmT1C$$

Como se deduce, el valor de T1C de una tarea estará entre 0 y 1.

T1D. Variable de negligencia catastrófica. La pregunta en este caso es: ¿se ha cometido alguna negligencia catastrófica en la realización de la tarea?. La respuesta a esta pregunta será sí solo en casos excepcionales en los que la actuación de un miembro en una tarea ha sido tan negligente que ha provocado un problema que pone en riesgo la supervivencia de un equipo o de toda la organización.

Pedimos a los miembros que valoren si el miembro ha cometido alguna negligencia catastrófica al realizar la tarea evaluada, dando una puntuación entre -1 (negligencia catastrófica) y +1 (ninguna negligencia). A esta puntuación la llamaremos variable PT1D. Con dicho dato haremos lo siguiente:

Primero calculamos la variable **PaT1D preliminar de la tarea**:

$$PaT1D\ preliminar\ de\ tarea = \sum PT1D$$

Y a continuación calculamos la variable **PaT1D final de la tarea**:

$$Si\ PaT1D\ preliminar\ de\ la\ tarea < 0, entonces:$$

$$PaT1D\ final\ de\ la\ tarea = PaT1D\ preliminar\ de\ la\ tarea$$

$$Si\ PaT1D\ preliminar\ de\ la\ tarea \geqslant 0, entonces:$$

$$PaT1D\ final\ de\ la\ tarea = 0$$

Entonces, la variable de negligencia catastrófica **T1D preliminar de una tarea** será:

$$T1D\ preliminar\ de\ tarea = PaT1D\ final\ de\ la\ tarea$$

Pero hay que asegurarse de que el número de gente que ha hecho la valoración es representativo. No es igual una valoración realizada por 1 sola persona que una valoración hecha por 10 personas. Por ello vamos a introducir 2 variables:

PV:

$$Participación\ en\ la\ valoración\,(PV) = \frac{nº\ de\ participantes\ en\ la\ valoración\ de\ la\ tarea}{nº\ total\ de\ miembros\ de\ la\ organización}$$

PM:

Participación mínima (PM) = proporción mínima requerida de miembros de la organización que tienen que haber valorado la tarea para que esa valoración se considere representativa. ***Cada equipo tendrá su PM****, debido a que hay equipos en los que hay más participación y tratan temas más ligeros, mientras que otros equipos son más técnicos, tratan temas más difíciles y pueden tener una menor participación, por lo que normalmente se usará una PM requerida menor. No obstante, por defecto, todos los equipos tendrán una PM del 0,25 (25%); si posteriormente se considera que hay que cambiar la PM requerida, es una decisión que ha de tomar la organización.*

Una vez calculadas las variables PM y PV, calculamos la **T1D final de la tarea:**

$$Si\ PV < PM\ , entonces:$$

$$T1D\ final\ tarea = 0$$

$$Si\ PV \geq PM\ , entonces:$$

$$T1D\ final\ tarea = T1D\ preliminar\ de\ tarea$$

Como se deduce, T1D de una tarea tendrá un valor por debajo o igual a cero. Cuando su valor está por debajo de cero es cuando se considera que se ha producido alguna negligencia catastrófica.

[2.2.1.1.2] 2º) Cálculo de la variable T1 de cada tarea:

T1 preliminar de la tarea:

$$T1\ preliminar\ de\ la\ tarea = T1A\ de\ tarea \cdot T1B\ de\ tarea \cdot T1C\ de\ tarea$$

Pero hay que asegurarse de que el número de gente que ha hecho la valoración es representativo. No es igual una valoración realizada por 1 sola persona que una valoración hecha por 10 personas. Por ello vamos a introducir 2 variables:

PV:

$$Participación\ en\ la\ valoración\,(PV) = \frac{nº\ de\ participantes\ en\ la\ valoración\ de\ la\ tarea}{nº\ total\ de\ miembros\ de\ la\ organización}$$

PM:

Participación mínima (PM) = proporción mínima requerida de miembros de la organización que tienen que haber valorado la tarea para que esa valoración se considere representativa. ***Cada equipo tendrá su PM****, debido a que hay equipos en los que hay más participación y tratan temas más ligeros, mientras que otros equipos son más técnicos, tratan temas más difíciles y pueden tener una menor participación, por lo que normalmente se usará una PM requerida menor. No obstante, por defecto, todos los equipos tendrán una PM del 0,25 (25%); si posteriormente se considera que hay que cambiar la PM requerida, es una decisión que ha de tomar la organización.*

Una vez calculadas las variables PM y PV, calculamos la variable **T1 final de la tarea:**

$$Si\ PV < PM\ , entonces:$$

$$T1\ final\ de\ tarea = T1\ preliminar\ tarea * (\frac{PV}{PM})$$

$$Si\ PV \geq PM\ , entonces:$$

$$T1\ final\ de\ tarea = T1\ preliminar\ de\ tarea$$

Como se deduce, el valor de la variable T1 de una tarea estará entre 0 y 4.

[2.2.1.1.3] 3º) Al final de cada periodo se calcula la T1 del periodo, es decir, la T1 de todas las tareas realizadas por el miembro durante el periodo evaluado.

Para empezar, se sumarán todas las puntuaciones T1 obtenidas de todas las tareas realizadas por el miembro del equipo, pero limitaremos su valor a 4 puntos como máximo (se considera que 4 puntos es un buen premio a las aportaciones de un miembro excelente, pero no conviene que sea mayor de esa cantidad para evitar que la meritocracia socave la democracia. Así pues, la T1 preliminar del período será:

$$T1\ preliminar\ del\ período = Valor\ mínimo\ de\ (\sum T1\ final\ de\ las\ tareas\ ; 4)$$

Entonces es cuando tenemos en cuenta la variable de negligencia catastrófica. Calculamos la variable de negligencia catastrófica del período (**T1D del período**) para el miembro que está siendo evaluado, sumando las variables de negligencia (T1D) de todas las tareas realizadas por el miembro evaluado durante todo el período:

$$T1D\ del\ período = \sum T1D\ final\ de\ tareas\ realizadas\ en\ el\ periodo$$

Esta variable de negligencia nos servirá para calcular la **T1 final del período:**

$$Si\ T1D\ del\ período = 0, entonces:$$

$$T1\ final\ del\ período = T1\ preliminar\ del\ período$$

$$Si\ T1D\ del\ período < 0, entonces:$$

$$T1\ final\ del\ período = 0$$

Como vemos la variable de negligencia no es más que una forma de penalizar a los miembros que realicen las tareas de manera negligente con resultados catastróficos.

Como se deduce, el valor de la T1 final del período estará entre 0 y 4.

[Ir al índice]

[2.2.1.2] Variable T2. Valoración general de la contribución a un equipo concreto (entre 0 y 2 puntos).

Se evalúan cosas como conocimientos, ideas, ayuda para resolver problemas, capacidad de trabajo en equipo, ... con las que el miembro evaluado ha contribuido a un equipo durante un periodo. Cada miembro obtendrá una puntuación entre 0 y 4 puntos por parte de cada uno del resto de miembros del equipo (la llamaremos variable PT2). Con todas las puntuaciones se calculará la media:

$$PmT2 = \frac{\sum PT2}{n^o\ puntuaciones}$$

A partir de esta puntuación media se calculará la valoración de la contribución general a un equipo, es decir, la **variable T2**:

T2 preliminar:

$$T2\ preliminar = \frac{1}{2} * PmT2$$

Pero hay que asegurarse de que el número de gente que ha hecho la valoración es representativo. No es igual una valoración realizada por 1 sola persona que una valoración hecha por 10 personas. Por ello vamos a introducir 2 variables:

PV:

$$Participación\ en\ la\ valoración\ (PV) = \frac{n^o\ de\ participantes\ en\ la\ valoración\ del\ miembro}{n^o\ total\ de\ miembros\ de\ la\ organización}$$

PM:

*Participación mínima (PM) = proporción mínima requerida de miembros de la organización que tienen que haber valorado la tarea para que esa valoración se considere representativa. **Cada equipo tendrá su PM**, debido a que hay equipos en los que hay más participación y tratan temas más ligeros, mientras que otros equipos son más técnicos, tratan temas más difíciles y pueden tener una menor participación, por lo que normalmente se usará una PM requerida menor. No obstante, por defecto, todos los equipos tendrán una PM del 0,25 (25%); si posteriormente se considera que hay que cambiar la PM requerida, es una decisión que ha de tomar la organización.*

Una vez calculadas las variables PM y PV, calculamos la **T2 final:**

$Si\ PV < PM\ ,entonces:$

$$T2\,final = T2\,preliminar*(\frac{PV}{PM})$$

$Si\ PV \geq PM\ ,entonces:$

$$T2\,final = T2\,preliminar$$

Como se deduce, el valor de T2 estará entre 0 y 2.

[Ir al índice]

[2.2.1.3] Variable C1. Valoración general de conducta por el equipo de moderación, en el conjunto de todos los equipos (entre 0 y 2 puntos).

Se calculará en función de los reportes emitidos por el equipo de moderación sobre el comportamiento del usuario (el equipo de moderación es el que aplica las normas de convivencia). Los reportes de moderación restan puntos de este apartado. En detalle:

- Por cada informe de moderación por una infracción de conducta leve, se restan 0,5 puntos.
- Por cada informe de moderación por una infracción de conducta grave, se restan 1,5 puntos.
- Por cada informe de moderación por una infracción de conducta muy grave, se restan 2,0 puntos.

Si por acumulación de hechos leves, graves o muy graves se restan 1,5 puntos o más, el equipo de moderación podrá decidir su baneo temporal o indefinido de ***todos*** los equipos. Una vez producido un baneo, el miembro no podrá participar en ninguno de los equipos de la organización.

Veamos cómo cuantificar esto. La penalización por infracciones acumuladas (PIA) será:

$$PIA = P1*NP1 + P2*NP2 + P3*NP3$$

donde:

PIA es la penalización por infracciones acumuladas.
P1 es la penalización por cada informe de moderación por hechos leves, que será 0,5.
NP1 es el número de informes de moderación por hechos leves.
P2 es la penalización por cada informe de moderación por hechos graves, que será 1,5.
NP2 es el número de informes de moderación por hechos graves.
P3 es la penalización por cada informe de moderación por hechos muy graves, que será 2.
NP3 es el número de informes de moderación por hechos muy graves.

La **C1 preliminar** del período será:

$$C1\,preliminar\,del\,período = 2 - PIA$$

Es decir, si un miembro no acumula informes de moderación por infracciones, su valoración general de conducta C1 será 2 puntos. Las sucesivas infracciones van restando puntos.

Finalmente, **C1 final del período** será:

$$C1\,final\,del\,período = Máximo\,de(C1\,preliminar\,del\,período\,;0)$$

Es decir, con esta última fórmula nos aseguramos de que el valor de C1 estará entre 0 y 2; en ningún caso será menor que 0.

Un miembro nuevo que acaba de ingresar en la organización tiene, en principio, un karma muy pequeño (2 puntos correspondientes a la variable C1). Su karma variará a partir de entonces en función de su contribución al trabajo de la organización y su conducta a medida que vaya pasando el tiempo.

[Ir al índice]

[2.2.1.4] Variable C2. Valoración de conducta por los miembros en general en el conjunto de todos los equipos (entre 0 y 2 puntos).

Se trata de que la valoración general de conducta de un miembro no solo dependa de la valoración del equipo de moderación con respecto a su conducta, sino que también se tenga en cuenta la valoración que el conjunto de miembros de toda la organización le dan a su comportamiento.

Cada miembro obtendrá una evaluación entre 0 y 4 puntos por parte de cada uno de los miembros de toda la organización (lo llamaremos variable PC2). Con todas las puntuaciones se calculará la puntuación media:

$$PmC2 = \frac{\sum PC2}{n^o\ puntuaciones}$$

Finalmente, a partir de esta puntuación media, se calculará la **valoración de conducta C2**:

C2 preliminar:

$$C2\,preliminar = \frac{1}{2}*PmC2$$

Pero hay que asegurarse de que el número de gente que ha hecho la valoración es representativo. No es igual una valoración realizada por 1 sola persona que una valoración hecha por 10 personas. Por ello vamos a introducir 2 variables:

PV:

$$Participación\,en\,la\,valoración(PV) = \frac{n^o\,de\,participantes\,en\,la\,valoración\,del\,miembro}{n^o\,total\,de\,miembros\,de\,la\,organización}$$

PM:

Participación mínima (PM) = proporción mínima requerida de miembros de la organización que tienen que haber valorado la tarea para que esa valoración se considere representativa. ***Cada equipo tendrá su PM****, debido a que hay equipos en los que hay más participación y tratan temas más ligeros, mientras que otros equipos son más técnicos, tratan temas más difíciles y pueden tener una menor participación, por lo que normalmente se usará una PM requerida menor. No obstante, por defecto, todos los equipos tendrán una PM del 0,25 (25%); si posteriormente se considera que hay que cambiar la PM requerida, es una decisión que ha de tomar la organización.* ***En este caso, para la variable C2, solo tendremos en cuenta la PM del equipo de moderación.***

Una vez definidas las variables PM y PV, calculamos la **C2 final:**

$$Si\ PV < PM\ moderación, entonces:$$

$$C2\,final = C2\,preliminar * \left(\frac{PV}{PM}\right)$$

$$Si\ PV \geq PM\ moderación, entonces:$$

$$C2\,final = C2\,preliminar$$

Como se deduce, el valor de C2 estará entre 0 y 2.

[Ir al índice]

[2.2.2.] SUMA DE LAS VARIABLES PARA CALCULAR EL KARMA.

Hay que aclarar que cada usuario tendrá **un T1 y un T2 en cada equipo**. Pero cada usuario tendrá **un único C1 y un único C2 válido para todos los equipos.**

Fruto de dicha evaluación, cada miembro tendrá un karma en cada equipo que estará entre 0 y 10 puntos. Dicho karma estará vigente durante el período siguiente (por ejemplo, durante el próximo trimestre). Cuando haya que tomar una decisión en un equipo, se usará el karma conseguido por cada miembro en ese equipo.

Así que el **karma de un usuario en un equipo** será:

Karma en un equipo = T1 en ese equipo + T2 en ese equipo + C1 + C2

[Ir al índice]

[2.2.3] EJEMPLOS DE CÁLCULO DE KARMA.

[2.2.3.0] Introducción.

A continuación vamos a ver algunos ejemplos prácticos de cálculo del karma de los usuarios en los diversos equipos que tiene una organización. A lo largo de este documento vamos a mostrar una organización ficticia que nos va a servir de ejemplo. Dicha organización se trata de un grupo de traductores. La organización de estos traductores se divide en 4 equipos: organización general, apoyo técnico, moderación y traducción.

La organización comenzó a funcionar, hipotéticamente, el 4º trimestre de 2013. En nuestro ejemplo hoy sería 4 de julio de 2014.

[2.2.3.1] Hoja de cálculo para calcular el karma.

[2.2.3.1.0] Introducción.

Empezaremos por describir un modelo/plantilla de hoja de cálculo que nos permite calcular los karmas de un miembro determinado en los diversos equipos de la organización que estamos usando como ejemplo, durante un período trimestral determinado. En el caso de que se dispusiera de la aplicación informática que se describe en el punto 3 del presente documento, que permitiría facilitar y automatizar el cálculo del karma de los miembros de la organización, no sería necesario usar esta plantilla de hoja de cálculo.

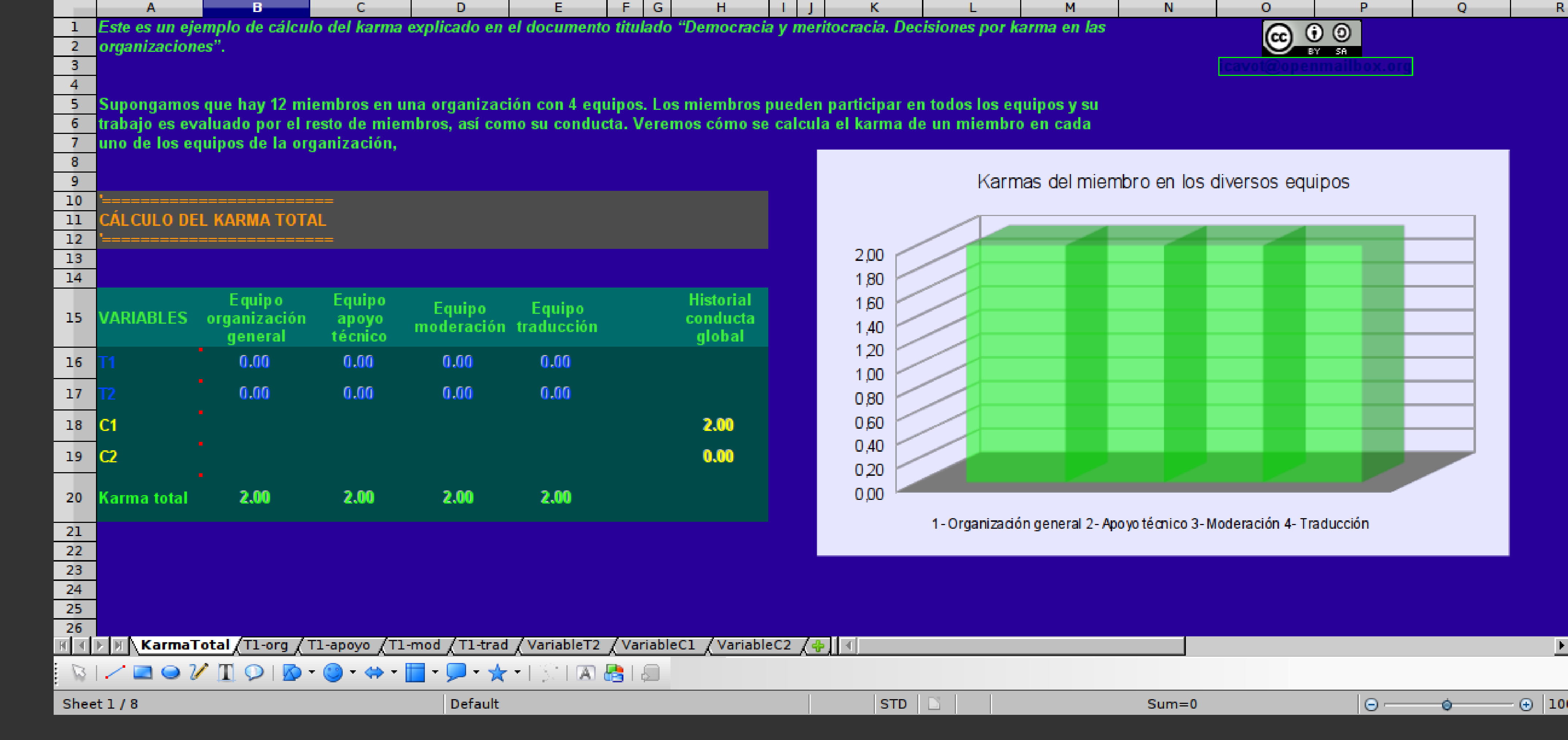
En el siguiente enlace se puede descargar el modelo de hoja de cálculo del karma para la organización que se pone como ejemplo:
https://archive.org/download/TEMPLATEFORKARMACALCULATIONV20/TEMPLATE%20FOR%20KARMA%20CALCULATION%20v2_0.ods

Nota: Ojo con la forma en la que están expresados los decimales. Dependiendo de cómo esté configurada la hoja de cálculo, los decimales pueden estar representados por un punto o por una coma.

Al abrir la hoja de cálculo observamos que a su vez consta de 8 hojas/lengüetas/apartados: "KarmaTotal", "T1-org", "T1-apoyo", "T1-mod", "T1-trad", "VariableT2", "VariableC1" y "VariableC2".

[2.2.3.1.1] KarmaTotal.

En la hoja "KarmaTotal" tenemos lo siguiente:



A la izquierda hay un cuadro con datos y a la derecha un gráfico.

En el **cuadro** se muestran de forma ordenada las principales variables que intervienen en el cálculo del karma del miembro evaluado en cada equipo durante un período de tiempo, en nuestro ejemplo durante un trimestre. En la primera fila del cuadro aparece la variable T1 trimestral en cada uno de los equipos. En la segunda fila aparece la variable T2 trimestral en cada uno de los equipos. Después aparecen la variable C1 trimestral y la variable C2 trimestral. Por último, en la última fila del cuadro aparece el karma total en cada uno de los equipos.

Karma equipo organización general = T1 organización general + T2 organización general + C1 + C2
Karma equipo apoyo técnico = T1 apoyo técnico + T2 apoyo técnico + C1 + C2
Karma equipo moderación = T1 moderación + T2 moderación + C1 + C2
Karma equipo traducción = T1 traducción + T2 traducción + C1 + C2

Por su parte, el **gráfico** representa visualmente el valor del karma total trimestral calculado en cada uno de los equipos.

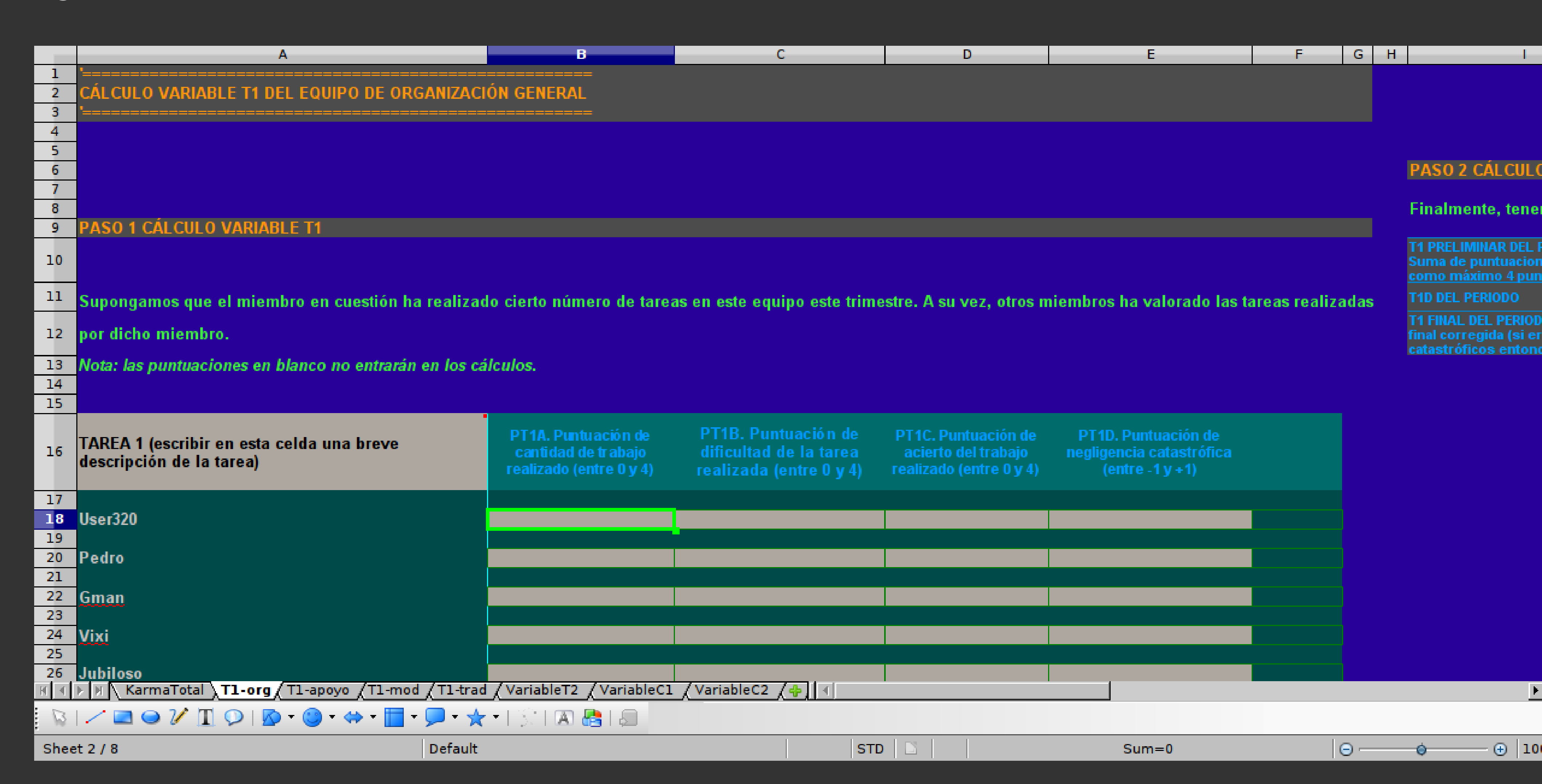
Como se observa, cada miembro tiene de entrada, un karma de 2 puntos en cada equipo. Esto se debe a que la variable C1 vale 2 puntos, siempre y cuando no se hayan producido infracciones de conducta, en cuyo caso se vería reducida, como explicaremos más adelante.

En la hoja "KarmaTotal" no hay que introducir ningún dato, los datos que se nos presentan son el resultado de los cálculos que se realizan de forma automática a partir de los datos introducidos en las otras hojas/lengüetas.

[2.2.3.1.2] T1-org, T1-apoyo, T1-mod y T1-trad.

En las siguientes hojas/lengüetas se calcula la variable T1 en cada uno de los equipos de la organización que ponemos como ejemplo, esto es, equipo de organización general, equipo de apoyo técnico, equipo de moderación y equipo de traducción.

La estructura en cada hoja dedicada a cada equipo es la misma. Veamos, por ejemplo, la **hoja "T1-org":**

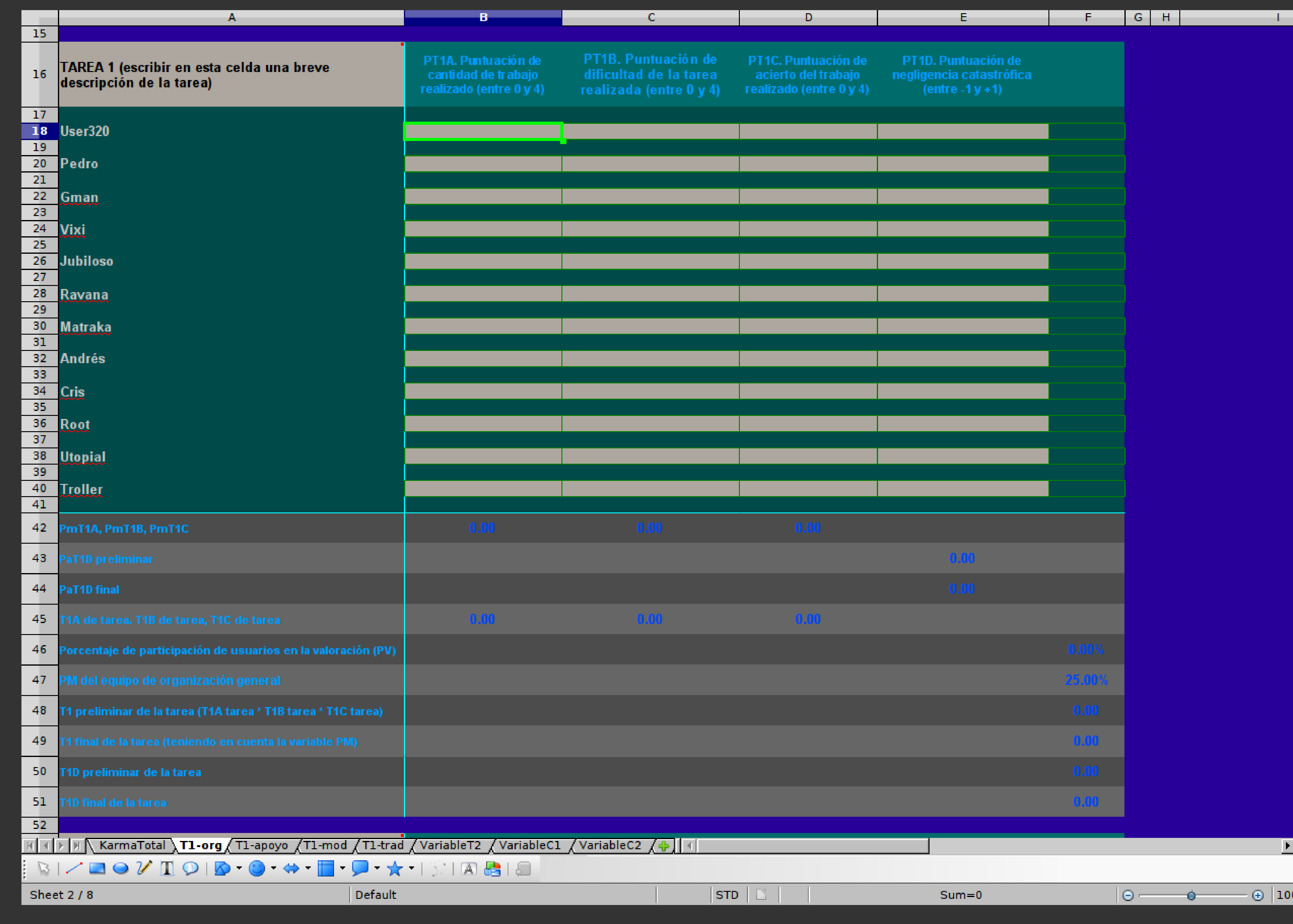


Vemos que hay 2 apartados:

Paso 1 cálculo variable T1.

Aquí lo que vemos es que hay varios cuadros de actividades o tareas (TAREA 1, TAREA 2, ...). En cada uno de estos cuadros de tareas se adjunta la descripción de una tarea realizada por el miembro que estamos evaluando y las puntuaciones que el resto de miembros han dado a esta tarea realizada por el miembro evaluado. En las celdas con fondo gris claro es donde se introducen los datos.

Cada uno de estos cuadros de tarea tiene la misma estructura. Veamos, por ejemplo, el cuadro de la TAREA 1:



Supongamos que queremos registrar la primera tarea que un miembro, por ejemplo Troller, ha realizado durante el trimestre para el equipo de organización general. Entonces en la hoja “T1-org”, en la celda A16 escribimos la descripción de la tarea realizada por Troller, por ejemplo escribimos: *TAREA 1 – Ayuda en la organización de una reunión informativa.*

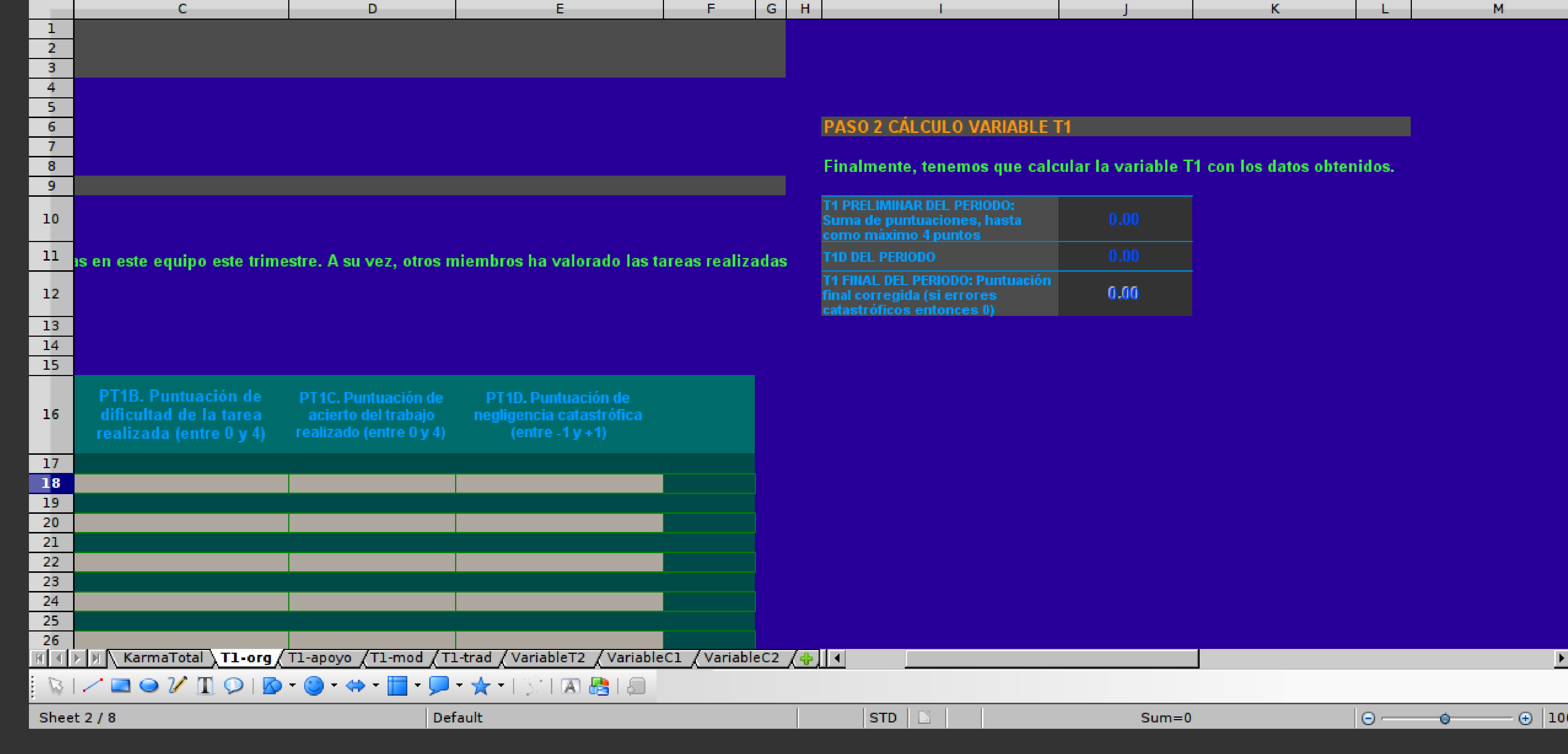
Para evaluar la tarea, hay que puntuar las siguientes variables:
· PT1A, cantidad de trabajo realizado en la tarea. Entre 0 y 4 puntos.
· PT1B, dificultad de la tarea. Entre 0 y 4 puntos.
· PT1C, acierto con el que se ha realizado la tarea. Entre 0 y 4 puntos.
· PT1D, puntuación de negligencia catastrófica, es decir, se valora si Troller ha cometido o no alguna negligencia que haya podido poner en peligro la continuidad de toda la organización o algún equipo en concreto. Se puntúa con -1 si se considera que ha existido negligencia catastrófica y +1 punto si se considera que no hay ninguna negligencia.

Así que si, por ejemplo, queremos registrar las puntuaciones que User320 ha dado a esta actividad realizada por Troller, pondremos las correspondientes puntuaciones en las celdas B18, C18, D18 y E18. Hacemos lo mismo en la fila correspondiente del resto de miembros que hayan puntuado la tarea realizada por Troller.

En el cuadro de la TAREA 1, entre las filas 42 y 51 del cuadro, la hoja de cálculo realiza entonces los cálculos de las variables correspondientes a la tarea. En la fila 42 se calculan, respectivamente, las variables PmT1A, PmT1B y PmT1C de la tarea. En la fila 43 se calcula la variable PaT1D preliminar de la tarea. En la fila 44 se calcula la variable PaT1D final de la tarea. En la fila 45 se calculan, respectivamente, las variables T1A, T1B y T1C de la tarea. En la fila 46 se calcula el % de miembros que han participado en la valoración de la tarea. En la fila 47 aparece el % mínimo de participación para que se considere representativa la valoración de la tarea en el equipo de organización general. En la fila 48 se calcula la variable T1 preliminar de la tarea. En la fila 49 se calcula la variable T1 final de la tarea. En la fila 50 se calcula la variable T1D preliminar de la tarea. En la fila 51 se calcula la variable T1D final de la tarea.

Paso 2 cálculo variable T1.

A continuación, con los datos recogidos en todos los cuadros de tarea (TAREA 1, TAREA 2, ...) se procede a calcular la variable T1 trimestral en el equipo correspondiente:



Como se ve, se calculan 3 datos: T1 preliminar del periodo, T1D del periodo y T1 final del periodo.

[2.2.3.1.3] VariableT2.

La sexta hoja/lengüeta corresponde a la variable T2. Aparte de las evaluaciones de las tareas realizadas por cada miembro en los diversos equipos, al final de cada periodo, por ejemplo al final de cada trimestre, cada miembro es evaluado por el resto de miembros en un cuestionario de valoración periódico. Lo que se evalúa en la variable T2 es la contribución general del miembro al trabajo de cada equipo (incluyendo conocimientos, capacidad de trabajo en equipo, ayuda eventual a otros miembros,...).

'==================
CÁLCULO VARIABLE T2
'==================

En este apartado veremos el cálculo de la variable T2, esto es, la contribución general de un miembro al trabajo de cada equipo durante un período.
Nota: las puntuaciones en blanco no entrarán en los cálculos.

MIEMBRO QUE EVALÚA	PT2 Organización general (entre 0 y 4)	PT2 Apoyo técnico (entre 0 y 4)	PT2 Moderación (entre 0 y 4)	PT2 Traducción (entre 0 y 4)
User320				
Pedro				
Gman				
Vixi				
Jubiloso				
Ravana				
Matraka				
Andrés				
Cris				
Root				
Utopial				
Troller				
PmT2	0.00	0.00	0.00	0.00
Porcentaje de participación de usuarios en la valoración	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
PM del equipo	25.00%	25.00%	25.00%	25.00%
T2 preliminar	0.00	0.00	0.00	0.00
T2 final	0.00	0.00	0.00	0.00

PM es el porcentaje mínimo del total de usuarios que tienen que haber participado en la puntuación para que la puntuación obtenida compute al 100%.

KarmaTotal / T1-org / T1-apoyo / T1-mod / T1-trad / VariableT2 / VariableC1 / VariableC2

Sheet 6 / 8 Default STD Sum=0

Así que en esta hoja se nos presenta un cuadro. En la parte superior del cuadro se registran las puntuaciones que cada miembro da al miembro que se está evaluando. En las celdas con fondo gris claro es donde se introducen los datos.

Se evalúa la contribución general del miembro evaluado a cada equipo, es decir, las variables:
· PT2 organización general. Entre 0 y 4 puntos.
· PT2 apoyo técnico. Entre 0 y 4 puntos.
· PT2 moderación. Entre 0 y 4 puntos.
· PT2 traducción. Entre 0 y 4 puntos.

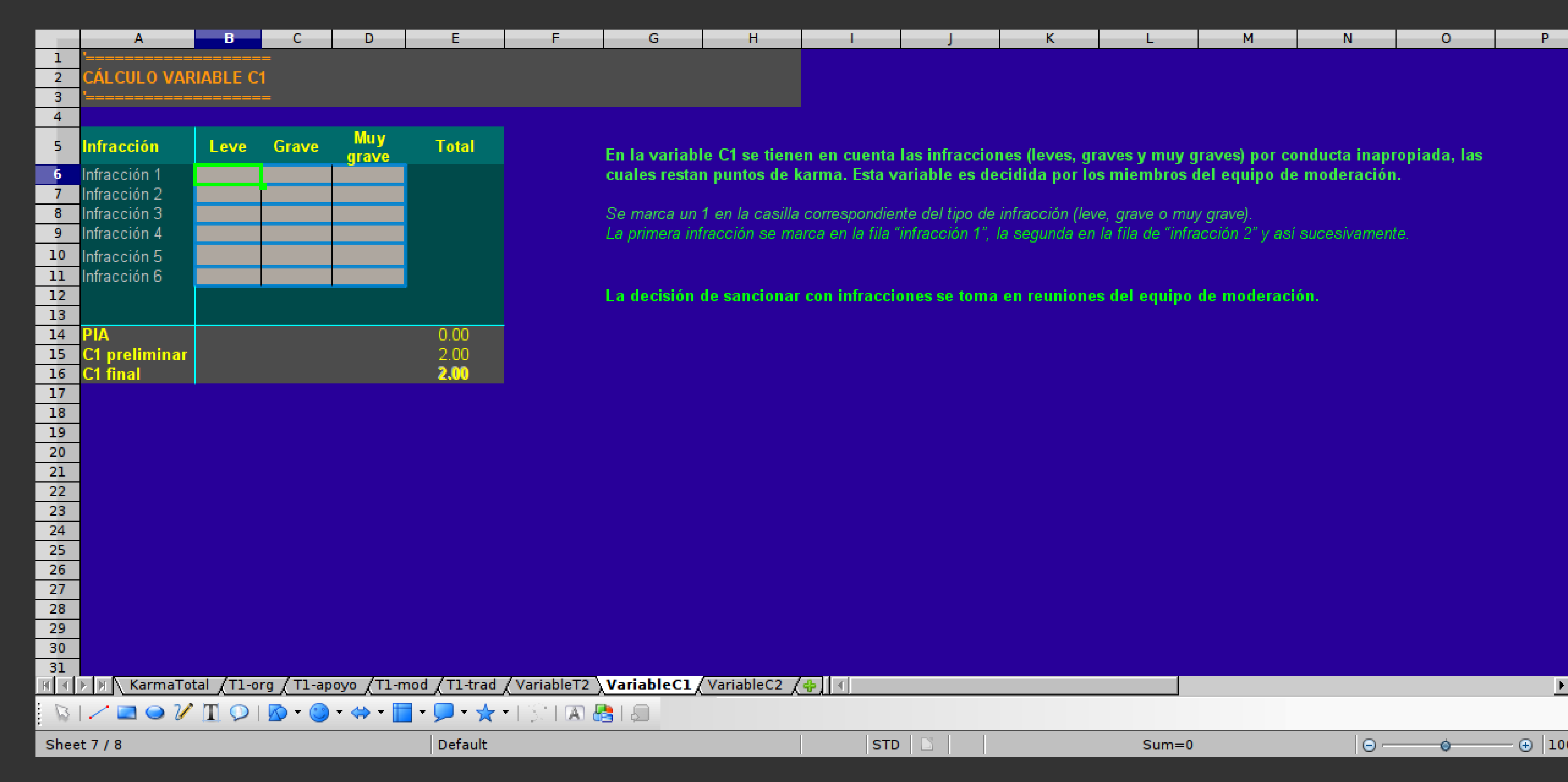
Así que si, por ejemplo, se está evaluando a Troller, y queremos registrar las puntuaciones que

User320 ha dado a Troller, rellenamos las celdas B10, C10, D10 y E10.

En la parte inferior del cuadro aparecen los cálculos realizados a partir de las puntuaciones. En la fila 34 se calculan, respectivamente, las variables PmT2 en el equipo de organización general, PmT2 en el equipo de apoyo técnico, PmT2 en el equipo de moderación y PmT2 en el equipo de traducción. En la fila 35 se calculan el % de miembros que han participado en la puntuación de la variable PT2 en el equipo de organización general, en el equipo de apoyo técnico, en el equipo de moderación y en el equipo de traducción respectivamente. En la fila 36 aparece el % mínimo de participación para que se considere representativa la puntuación obtenida en los equipos de organización general, apoyo técnico, moderación y traducción respectivamente. En la fila 37 se calcula la variable T2 preliminar en los equipos de organización general, apoyo técnico, moderación y traducción respectivamente. En la fila 38 se calcula la variable T2 final en los equipos de organización general, apoyo técnico, moderación y traducción respectivamente.

[2.2.3.1.4] VariableC1.

La séptima hoja/lengüeta corresponde a la variable C1. En esta hoja se registran las infracciones de conducta que el miembro que se está evaluando haya podido cometer durante el periodo que se esté evaluando (por ejemplo, un trimestre). Las penalizaciones por infracciones de conducta se deciden en reuniones del equipo de moderación.



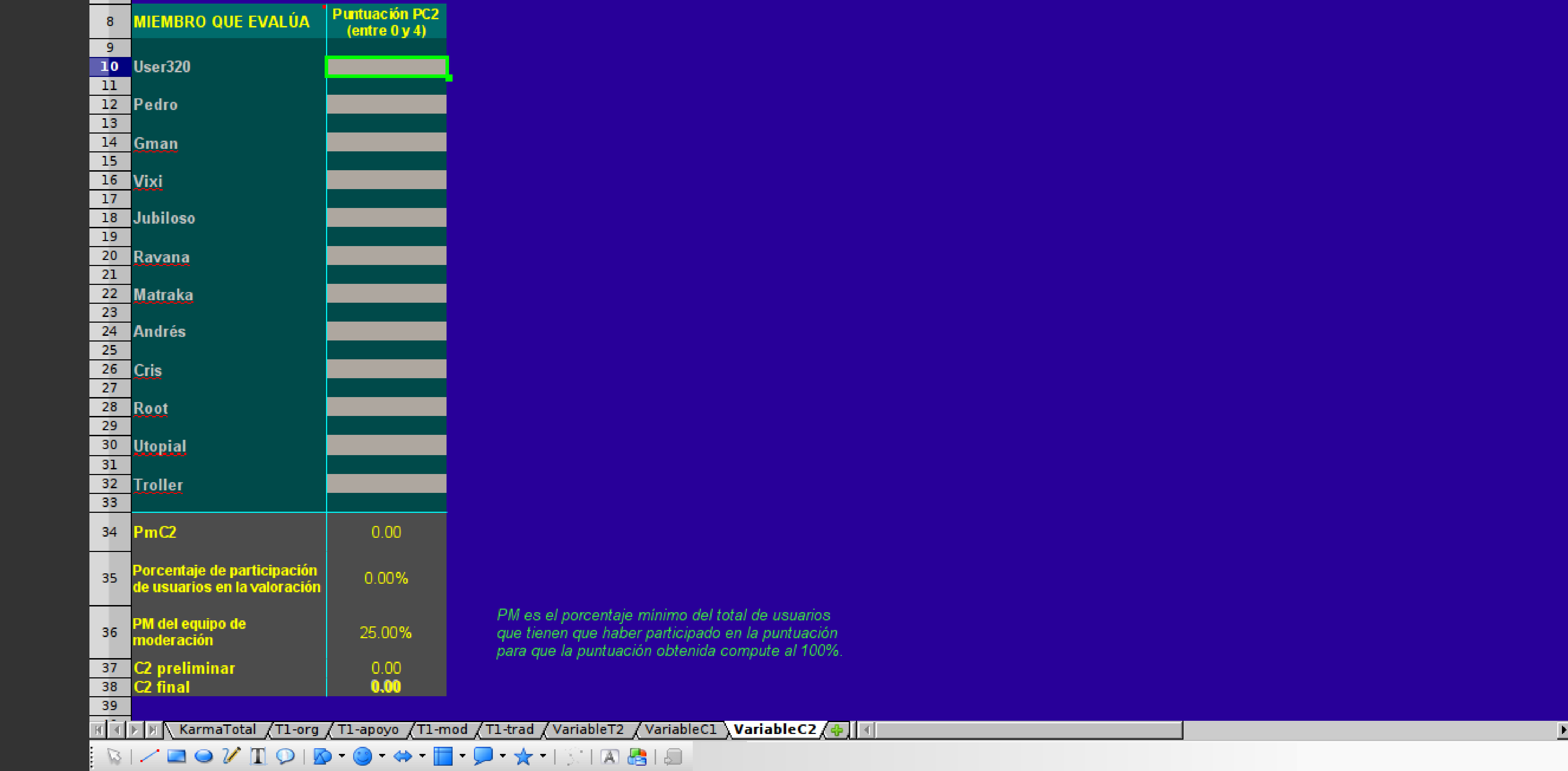
Las infracciones suponen una penalización en el valor de la variable C1. En principio la variable C1 tiene un valor de 2 puntos si no se han cometido infracciones. Las infracciones restan puntos.

Para registrar una infracción se escribe un 1 en la celda correspondiente al tipo de infracción. Si por ejemplo queremos registrar una primera infracción, vamos a la fila 6 (infracción 1). Entonces, si se trata de, por ejemplo, una infracción leve, escribimos un 1 en la celda B6. Para registrar una segunda infracción vamos a la fila siguiente (fila 7) y escribimos un 1 en la celda correspondiente dependiendo del tipo de infracción, por ejemplo para registrar una infracción grave escribimos un 1 en la celda C7. Y así sucesivamente.

En la parte inferior del cuadro se calculan automáticamente las variables PIA (fila 14), C1 preliminar (fila 15) y C1 final (fila 16).

[2.2.3.1.5] VariableC2.

La octava hoja/lengüeta corresponde a la variable C2. Aparte de las evaluaciones sobre las tareas realizadas por cada miembro en los diversos equipos, al final de cada periodo, por ejemplo al final de cada trimestre, cada miembro es evaluado por el resto de miembros en un cuestionario de valoración periódico. Lo que se evalúa en la variable C2 es la conducta general del miembro en el conjunto de toda la organización (respeto, educación, etc).



Así que en esta hoja se nos presenta un cuadro. En la parte superior del cuadro se registran las puntuaciones que cada miembro da al miembro que se está evaluando. En las celdas con fondo gris claro es donde se introducen los datos.

Así que si, por ejemplo, se está evaluando a Troller, y queremos registrar la puntuación que User320 ha dado a Troller, rellenamos la celda B10.

En la parte inferior del cuadro aparecen los cálculos realizados a partir de las puntuaciones. En la fila 34 se calcula la variable PmC2. En la fila 35 se calcula el % de miembros que han participado en la puntuación. En la fila 36 se muestra el % mínimo de participación necesario para que se considere que la puntuación es representativa (este % será el mismo que se exige en el equipo de moderación para que las valoraciones se consideren representativas). En la fila 37 se calcula la variable C2 preliminar. En la fila 38 se calcula la variable C2 final.

[Ir al índice]

[2.2.3.2] Karmas de Pedro válidos para el 3er trimestre de 2014.

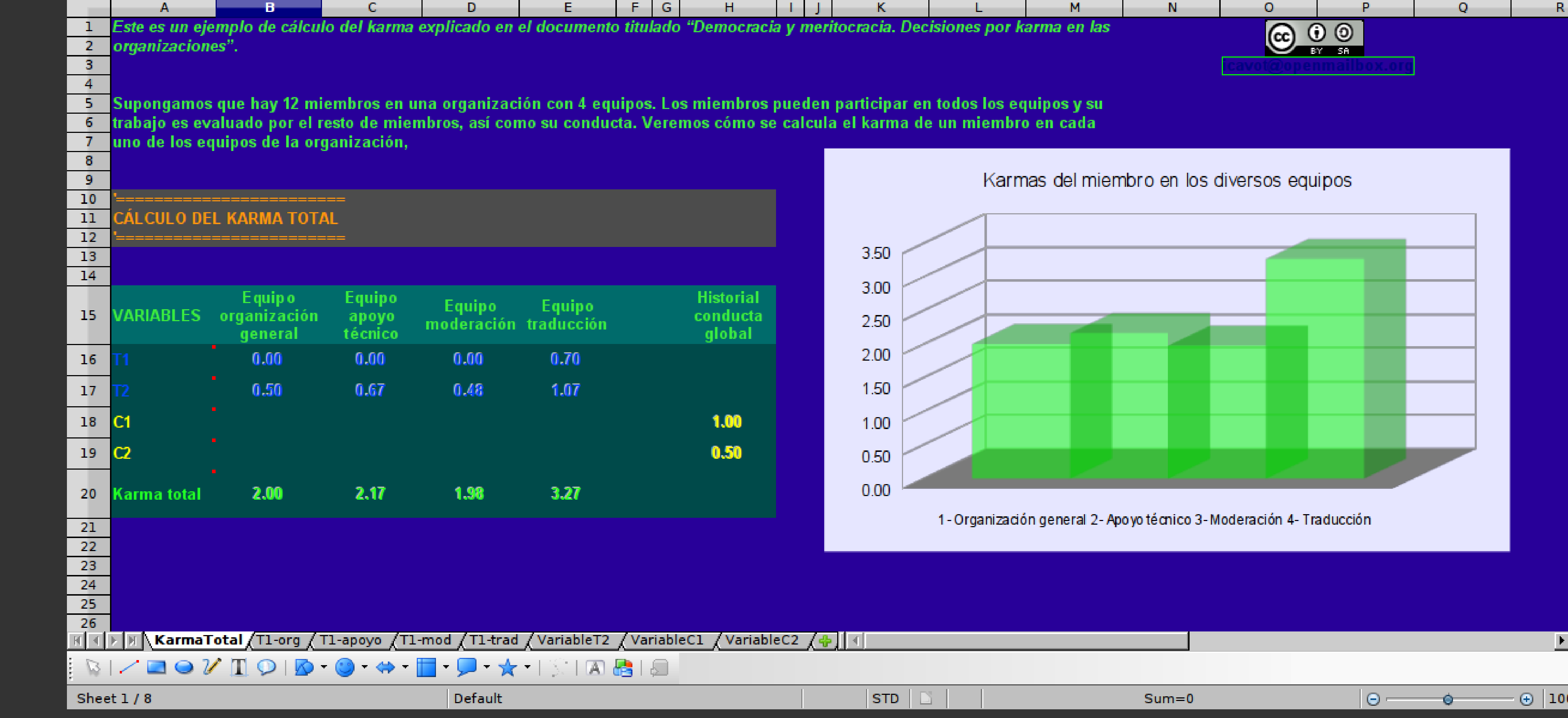
[2.2.3.2.0] Introducción.

Supongamos que llega el 5 de julio y que se acaban de cerrar los cuestionarios de valoración necesarios para calcular los karmas de los miembros de toda la organización. Inmediatamente después se procede a calcular los karmas. Para ello se usa la información que se encuentra en los cuestionarios de actividad correspondientes a las actividades realizadas por cada uno de los miembros en los diversos equipos durante el 2º trimestre de 2014 y la información que se encuentra en el cuestionario de valoración periódico válido para el 3er trimestre de 2014 (en el que se valora la actividad de los miembros durante el 2º trimestre de 2014), que ha estado publicado desde el 1 al 5 de julio de 2014.

En el siguiente enlace se puede descargar una hoja de cálculo en la que se muestra toda la información con la que se ha procedido al cálculo del karma de Pedro en cada uno de los equipos, válido para el 3er trimestre de 2014:
https://archive.org/download/KarmasValidForThe3rdQuarterOf2014Pedro/Karmas%20valid%20for%20the%203rd%20quarter%20of%202014%20-%20Pedro.ods

[2.2.3.2.1] KarmaTotal.

En la hoja “KarmaTotal” tenemos lo siguiente:



VARIABLES	Equipo organización general	Equipo apoyo técnico	Equipo moderación	Equipo traducción	Historial conducta global
T1	0.00	0.00	0.00	0.70	
T2	0.50	0.67	0.48	1.07	
C1					1.00
C2					0.50
Karma total	2.00	2.17	1.98	3.27	

En la hoja "KarmaTotal" no hay que introducir ningún dato, los datos que se nos presentan son el resultado de los cálculos que se realizan de forma automática a partir de los datos introducidos en las otras hojas/lengüetas.

A la izquierda hay un cuadro con datos y a la derecha un gráfico.

En el **cuadro** se muestran de forma ordenada las principales variables que intervienen en el cálculo del karma del miembro evaluado (Pedro) durante un período de tiempo, en nuestro ejemplo durante un trimestre. En la primera fila del cuadro aparece la variable T1 trimestral en cada uno de los equipos. En la segunda fila aparece la variable T2 trimestral en cada uno de los equipos. Después aparecen la variable C1 trimestral y la variable C2 trimestral. Por último, en la última fila del cuadro aparece el karma total en cada uno de los equipos.

Karma equipo organización general (2 puntos) = T1 organización general (0 puntos) + T2 organización general (0,50 puntos) + C1 (1 punto) + C2 (0,5 puntos)
Karma equipo apoyo técnico (2,17 puntos) = T1 apoyo técnico (0 puntos) + T2 apoyo técnico (0,67 puntos) + C1 (1 punto) + C2 (0,5 puntos)
Karma equipo moderación (1,98 puntos) = T1 moderación (0 puntos) + T2 moderación (0,48 puntos) + C1 (1 punto) + C2 (0,5 puntos)
Karma equipo traducción (3,27 puntos) = T1 traducción (0,70 puntos) + T2 traducción (1,07 puntos) + C1 (1 punto) + C2 (0,5 puntos)

Vemos que el equipo en el que Pedro ha obtenido un mayor karma ha sido el equipo de traducción, mientras que ha obtenido su menor karma en el equipo de moderación. Por tanto Pedro tendrá un mayor peso en las decisiones del equipo de traducción que en el de moderación.

En cuanto a la variable T1, vemos que el único equipo en el que parece haber realizado tareas de relevancia de forma satisfactoria ha sido en el de traducción (0,7 puntos).

En cuanto a la variable T2, ha obtenido un mayor valor en el equipo de traducción, donde seguramente ha participado más y donde su ayuda y participación en general han sido más apreciadas. No obstante, vemos que en otros equipos, a pesar de no haber realizado tareas de relevancia, ha obtenido un valor no nulo de la variable T2, lo cual puede deberse a que otros miembros han podido querer premiar a Pedro por alguna ayuda puntual, conocimientos acreditados, etc.

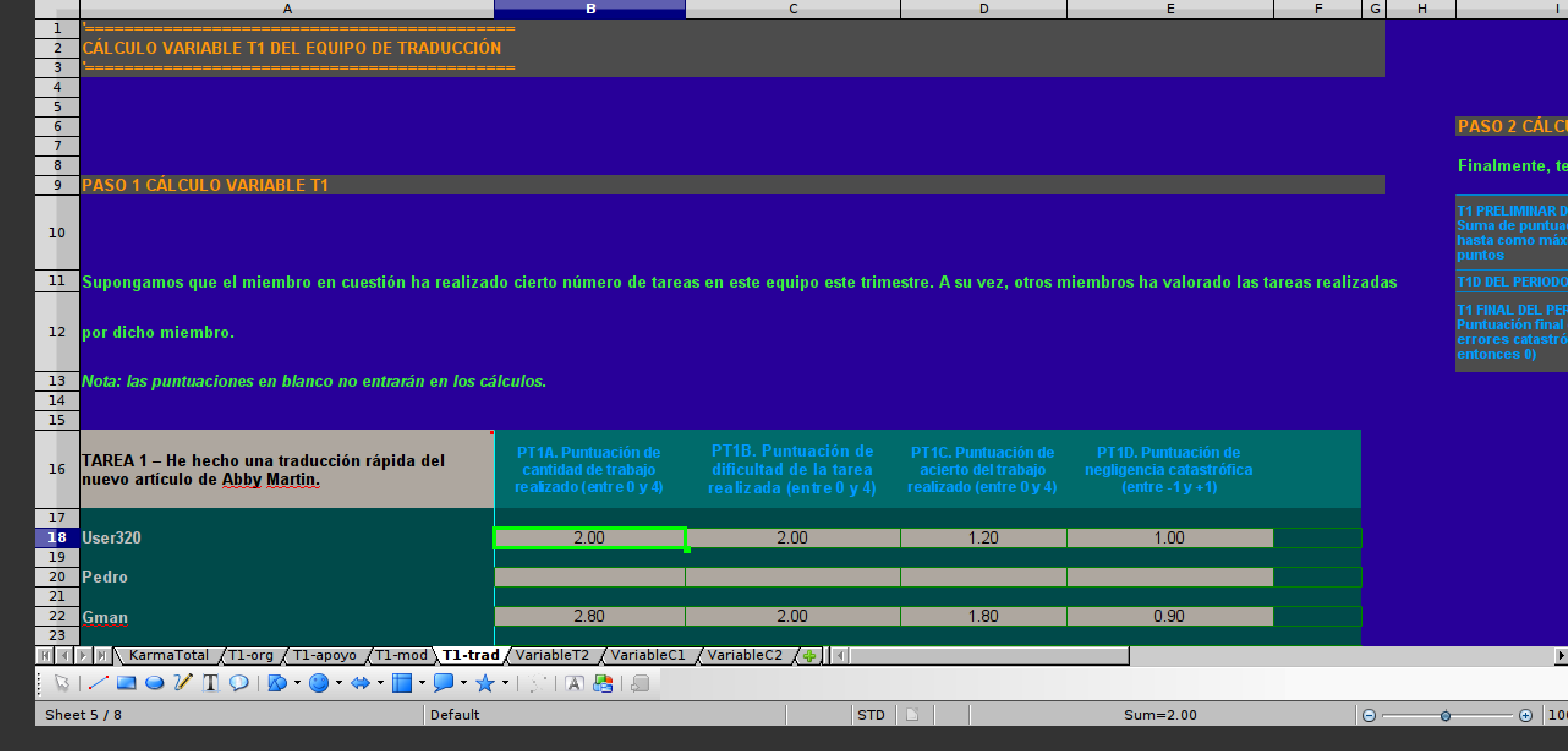
En cuanto a la variable C1, vemos que solo ha obtenido 1 punto de 2 puntos posibles, lo cual se debe a que Pedro ha sido penalizado en el trimestre que se evalúa por alguna infracción de conducta.

Por lo que respecta a la variable C2, vemos que el resto de miembros han valorado la conducta general de Pedro de forma bastante baja.

Por su parte, el **gráfico** representa visualmente el valor del karma total trimestral calculado en cada uno de los equipos.

[2.2.3.2.2] T1-org, T1-apoyo, T1-mod y T1-trad.

Revisando las hojas/lengüetas en las que se evalúan las tareas concretas realizadas por Pedro durante el periodo que se evalúa, vemos que tan solo ha realizado actividad de importancia en el equipo de traducción:


CÁLCULO VARIABLE T1 DEL EQUIPO DE TRADUCCIÓN

PASO 1 CÁLCULO VARIABLE T1

Supongamos que el miembro en cuestión ha realizado cierto número de tareas en este equipo este trimestre. A su vez, otros miembros ha valorado las tareas realizadas por dicho miembro.

Nota: las puntuaciones en blanco no entrarán en los cálculos.

TAREA 1 – He hecho una traducción rápida del nuevo artículo de Abby Martin.	PT1A. Puntuación de cantidad de trabajo realizado (entre 0 y 4)	PT1B. Puntuación de dificultad de la tarea realizada (entre 0 y 4)	PT1C. Puntuación de acierto del trabajo realizado (entre 0 y 4)	PT1D. Puntuación de negligencia catastrófica (entre -1 y +1)
User320	2.00	2.00	1.20	1.00
Pedro				
Gman	2.80	2.00	1.80	0.90

Como se ve, ha realizado una tarea de traducción de un artículo en dicho equipo:

TAREA 1 – He hecho una traducción rápida del nuevo artículo de Abby Martin.	PT1A. Puntuación de cantidad de trabajo realizado (entre 0 y 4)	PT1B. Puntuación de dificultad de la tarea realizada (entre 0 y 4)	PT1C. Puntuación de acierto del trabajo realizado (entre 0 y 4)	PT1D. Puntuación de negligencia catastrófica (entre -1 y +1)	
User320	2.00	2.00	1.20	1.00	
Pedro					
Gman	2.80	2.00	1.80	0.90	
Vixi	2.00	2.00	1.50	0.70	
Jubiloso					
Ravana					
Matraka	3.00	1.60	2.00	0.90	
Andrés	2.00	2.00	2.00	0.80	
Cris	2.00	1.60	1.80	0.70	
Root					
Utopial					
Troller	4.00	4.00	4.00	1.00	
PmT1A, PmT1B, PmT1C	2.54	2.17	2.04		
PaT1D preliminar				6.00	
PaT1D final				0.00	
T1A de tarea, T1B de tarea, T1C de tarea	1.27	1.09	0.51		
Porcentaje de participación de usuarios en la valoración (PV)					58.33%
PM del equipo de traducción					25.00%
T1 preliminar de la tarea (T1A tarea * T1B tarea * T1C tarea)					0.70
T1 final de la tarea (teniendo en cuenta la variable PM)					0.70
T1D preliminar de la tarea					0.00
T1D final de la tarea					0.00

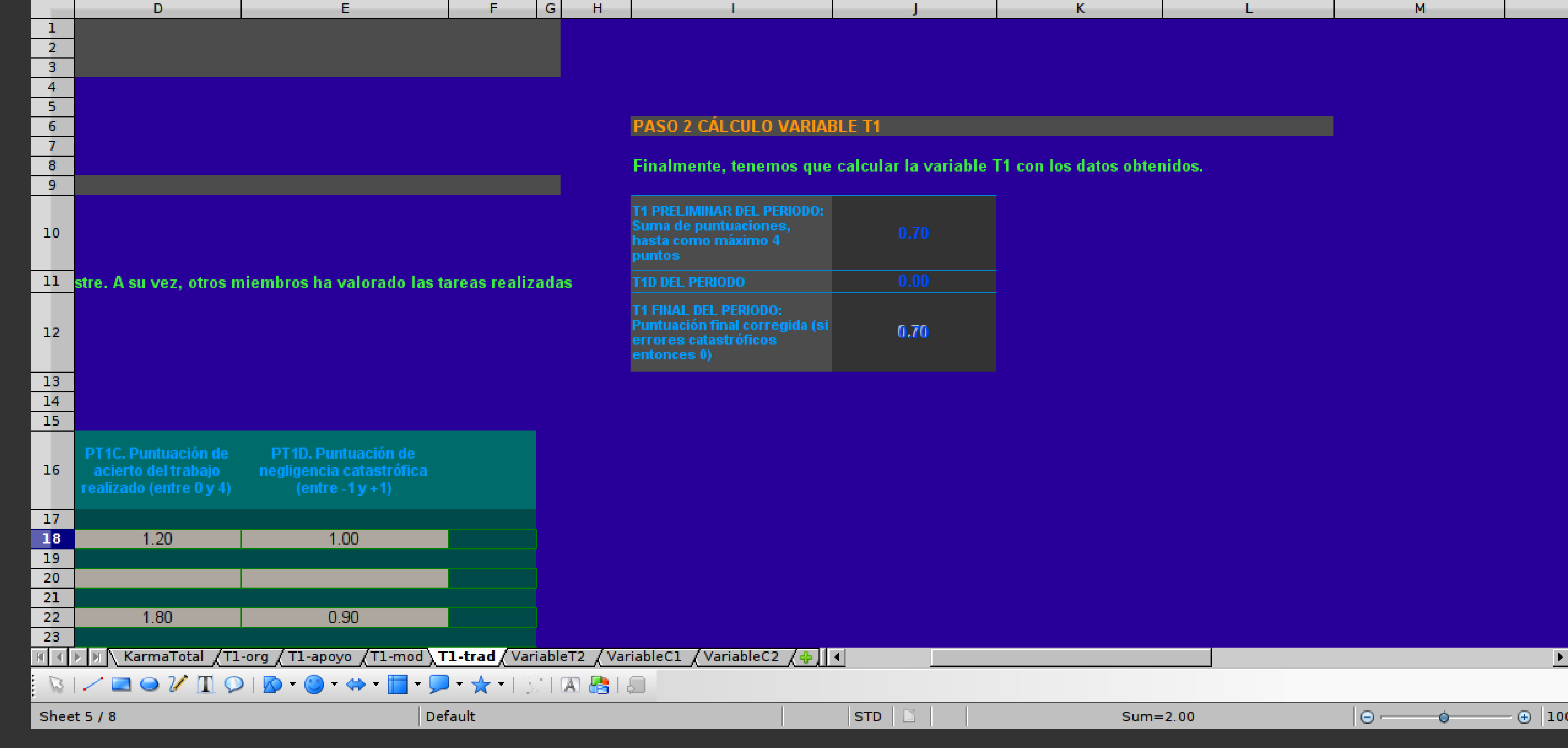
KarmaTotal T1-org T1-apoyo T1-mod T1-trad VariableT2 VariableC1 VariableC2

Sheet 5 / 8 Default STD Sum=2.00

En el cuadro de dicha tarea/actividad se observan en la parte superior las puntuaciones que algunos miembros han dado a esta tarea de Pedro. Como se ve, Troller es el que ha dado mejores puntuaciones, mientras que User320 ha dado unas puntuaciones bastante más bajas. Otros miembros sencillamente no han participado en la valoración de esta actividad (Jubiloso, Ravana, Root, Utopial). En conjunto han participado en la valoración el 58,33% de los miembros.

Esta tarea ha supuesto para Pedro añadir 0,70 puntos (T1 final de la tarea) y se considera que no ha cometido ninguna negligencia catastrófica en la misma (T1D final de la tarea = 0).

Con los datos de las tareas realizadas en el equipo de traducción (en este caso solo una tarea) se ha procedido a calcular las variables T1 del periodo y T1D del periodo en el equipo de traducción. Al no haberse producido negligencias catastróficas (T1D del periodo = 0) la T1 final del periodo trimestral en el equipo de traducción es de 0,70 puntos para Pedro:



[2.2.3.2.3] VariableT2.

La sexta hoja/lengüeta corresponde a la variable T2. Aparte de las evaluaciones de las tareas realizadas por Pedro en los diversos equipos, al final del trimestre, Pedro es evaluado por los miembros en un cuestionario de valoración periódico. Lo que se evalúa en la variable T2 es la contribución general del miembro al trabajo de cada equipo (incluyendo conocimientos acreditados, capacidad de trabajo en equipo, ayuda eventual a otros miembros,...).

CÁLCULO VARIABLE T2

En este apartado veremos el cálculo de la variable T2, esto es, la contribución general de un miembro al trabajo de cada equipo durante un período.

Nota: las puntuaciones en blanco no entrarán en los cálculos.

MIEMBRO QUE EVALÚA	PT2 Organización general (entre 0 y 4)	PT2 Apoyo técnico (entre 0 y 4)	PT2 Moderación (entre 0 y 4)	PT2 Traducción (entre 0 y 4)
User320				
Pedro				
Gman	0.00	1.00	0.00	1.50
Vixi			0.50	1.50
Jubiloso				
Ravana				
Matraka	1.00	1.00	0.00	2.00
Andrés			0.30	1.80
Cris				2.00
Root				
Utopial				
Troller	2.00	2.00	4.00	4.00
PmT2	1.00	1.33	0.96	2.13
Porcentaje de participación de usuarios en la valoración	25.00%	25.00%	41.67%	50.00%
PM del equipo	25.00%	25.00%	25.00%	25.00%
T2 preliminar	0.50	0.67	0.48	1.07
T2 final	0.50	0.67	0.48	1.07

PM es el porcentaje mínimo del total de usuarios que tienen que haber participado en la puntuación para que la puntuación obtenida compute al 100%.

KarmaTotal / T1-org / T1-apoyo / T1-mod / T1-trad / VariableT2 / VariableC1 / VariableC2

Sheet 6 / 8 Default STD Sum=0

Así que en esta hoja se nos presenta un cuadro. En la parte superior del cuadro se registran las puntuaciones que cada miembro da a Pedro. En las celdas con fondo gris claro es donde se introducen los datos.

Se evalúa la contribución general del miembro evaluado a cada equipo, es decir, las variables:
· PT2 organización general. Entre 0 y 4 puntos.
· PT2 apoyo técnico. Entre 0 y 4 puntos.
· PT2 moderación. Entre 0 y 4 puntos.
· PT2 traducción. Entre 0 y 4 puntos.

Como vemos no son muchos los que han evaluado a Pedro. Algunos de los que lo han evaluado, ni siquiera lo han hecho en todos los equipos. Vixi y Andrés no han hecho puntuación alguna sobre Pedro en los equipos de organización general ni en apoyo técnico, Cris solo ha valorado a Pedro en el equipo de traducción. Esto puede deberse a que simplemente dichos miembros desconocen qué

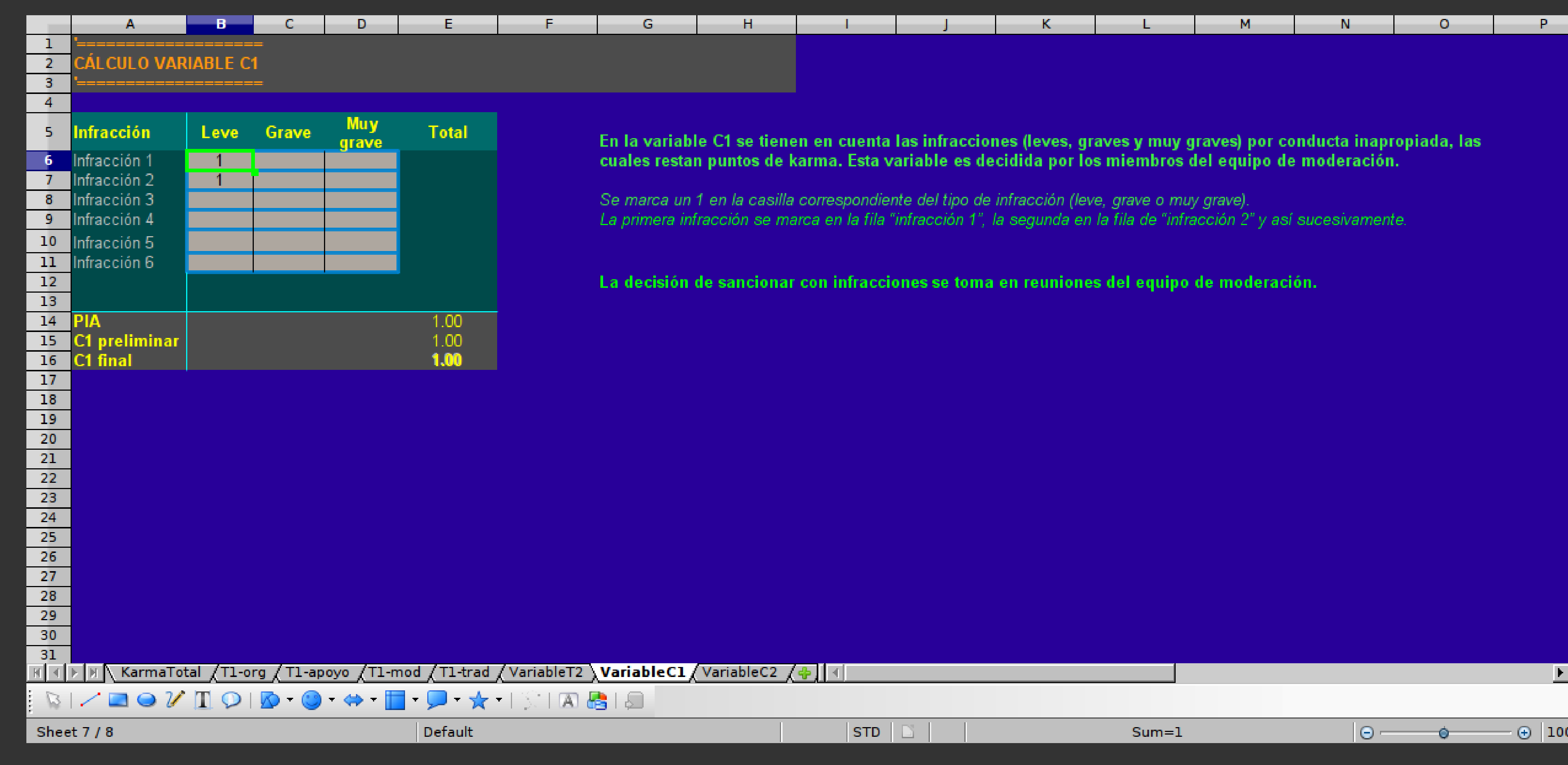
nivel de actividad ha podido tener Pedro en dichos equipos. Si se desconoce la actividad de un miembro en algún equipo lo más prudente es no evaluarlo en ese equipo.

En la parte inferior del cuadro aparecen los cálculos realizados a partir de las puntuaciones. En la fila 34 se calculan, respectivamente, las variables PmT2 en el equipo de organización general, PmT2 en el equipo de apoyo técnico, PmT2 en el equipo de moderación y PmT2 en el equipo de traducción. En la fila 35 se calcula el % de miembros que han participado en la puntuación de la variable PT2 en el equipo de organización general, en el equipo de apoyo técnico, en el equipo de moderación y en el equipo de traducción respectivamente. En la fila 36 aparece el % mínimo de participación para que se considere representativa la puntuación obtenida en los equipos de organización general, apoyo técnico, moderación y traducción respectivamente. En la fila 37 se calcula la variable T2 preliminar en los equipos de organización general, apoyo técnico, moderación y traducción respectivamente. En la fila 38 se calcula la variable T2 final en los equipos de organización general, apoyo técnico, moderación y traducción respectivamente.

Vemos que como resultado Pedro ha obtenido una T2 en el equipo de organización general igual a 0,5 puntos; 0,67 puntos en el equipo de apoyo técnico; 0,48 puntos en el equipo de moderación; 1,07 puntos en el equipo de traducción.
Así que ha obtenido una mayor T2 en el equipo de traducción, donde ha participado más y donde su trabajo en general ha sido más apreciado. No obstante, vemos que en otros equipos, a pesar de no haber realizado tareas de relevancia, ha obtenido un valor no nulo de la variable T2, lo cual puede deberse a que otros miembros han podido querer premiar al menos mínimamente a Pedro por alguna ayuda puntual, conocimientos acreditados, etc.

[2.2.3.2.4] VariableC1.

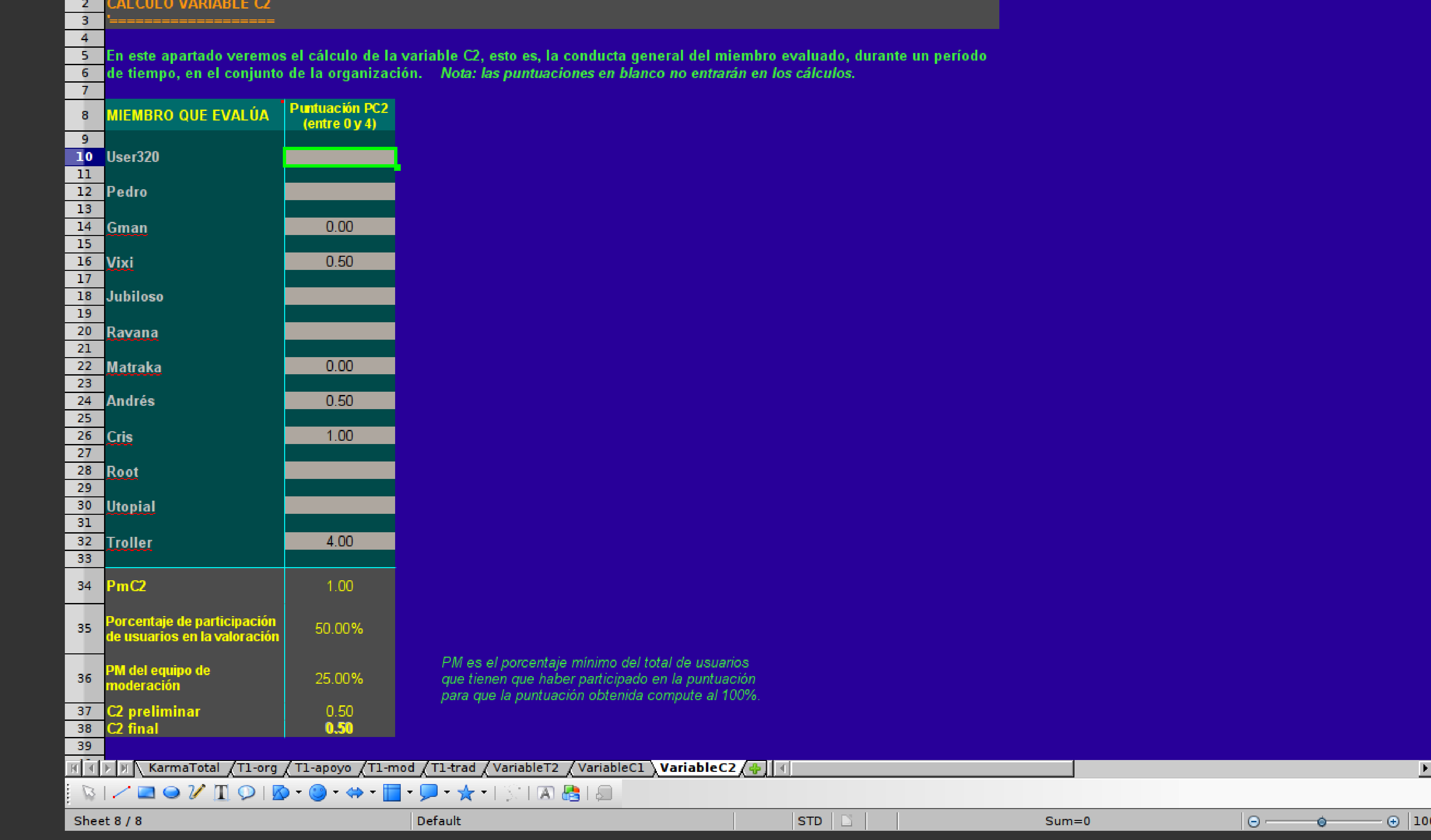
La séptima hoja/lengüeta corresponde a la variable C1. En esta hoja se registran las infracciones de conducta que Pedro haya podido cometer durante el periodo que se está evaluando. Las penalizaciones por infracciones de conducta se deciden en reuniones del equipo de moderación.



Como se ve, Pedro ha cometido durante el trimestre que se está evaluando 2 infracciones leves de conducta que le han restado 0,5 puntos cada una. Así que la variable C1 ha bajado a 1 punto.

[2.2.3.2.5] VariableC2.

La octava hoja/lengüeta corresponde a la variable C2. Aparte de las evaluaciones de las tareas realizadas por Pedro en los diversos equipos, al final del periodo Pedro es evaluado por los miembros en un cuestionario de valoración periódico. Lo que se evalúa en la variable C2 es la conducta general del miembro en el conjunto de toda la organización (respeto, educación, etc).



'=================
CÁLCULO VARIABLE C2
'=================

En este apartado veremos el cálculo de la variable C2, esto es, la conducta general del miembro evaluado, durante un período de tiempo, en el conjunto de la organización. *Nota: las puntuaciones en blanco no entrarán en los cálculos.*

MIEMBRO QUE EVALÚA	Puntuación PC2 (entre 0 y 4)
User320	
Pedro	
Gman	0.00
Vixi	0.50
Jubiloso	
Ravana	
Matraka	0.00
Andrés	0.50
Cris	1.00
Root	
Utopial	
Troller	4.00
PmC2	1.00
Porcentaje de participación de usuarios en la valoración	50.00%
PM del equipo de moderación	25.00%
C2 preliminar	0.50
C2 final	0.50

PM es el porcentaje mínimo del total de usuarios que tienen que haber participado en la puntuación para que la puntuación obtenida compute al 100%.

Así que en esta hoja se nos presenta un cuadro. En la parte superior del cuadro se registran las puntuaciones que cada miembro da a Pedro. En las celdas con fondo gris claro es donde se introducen los datos.

Vemos que la mitad de los miembros ha evaluado la conducta general de Pedro (participación 50%). Troller ha valorado con una puntuación máxima la conducta de Pedro, mientras que Gman y Matraka han dado a Pedro 0 puntos.

En la parte inferior del cuadro aparecen los cálculos realizados a partir de las puntuaciones. En la fila 34 se calcula la variable PmC2. En la fila 35 se calcula el % de miembros que han participado en la puntuación. En la fila 36 se muestra el % mínimo necesario para que se considere que la puntuación es representativa (este % será el mismo que se exige en el equipo de moderación para que las valoraciones se consideren representativas). En la fila 37 se calcula la variable C2 preliminar. En la fila 38 se calcula la variable C2 final.

Como vemos Pedro ha conseguido tan solo 0,5 puntos en la variable C2 como consecuencia de las bajas puntuaciones en general.

[Ir al índice]

[2.2.3.3] Karmas de Gman válidos para el 2º trimestre de 2014.

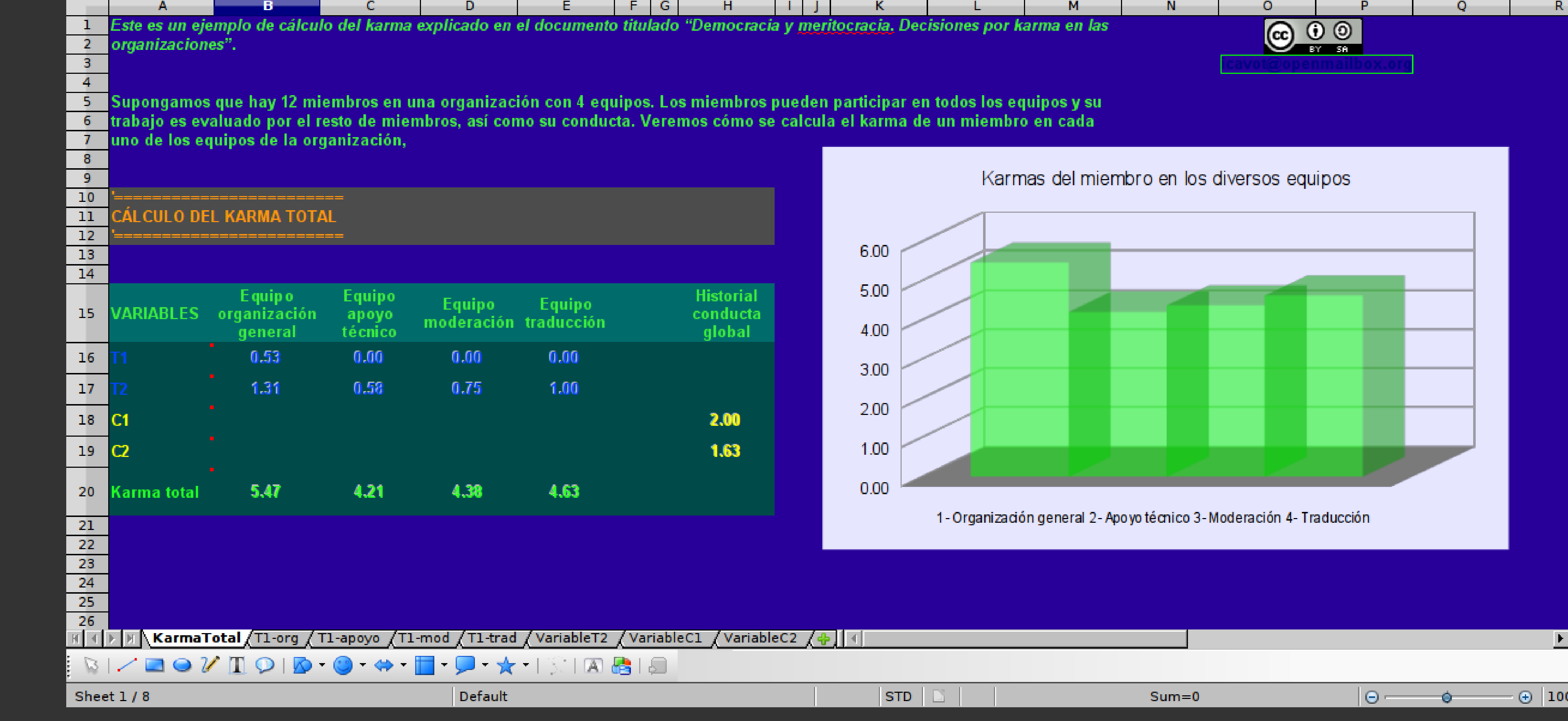
[2.2.3.3.0] Introducción.

Veamos ahora cómo se han calculado los karmas de Gman en cada uno de los equipos, válidos para el 2º trimestre de 2014. Para ello se procedió a cerrar los cuestionarios de valoración necesarios para calcular los karmas de los miembros de la toda la organización. Inmediatamente después se procedió a calcular los karmas. Para ello se usó la información encontrada en los cuestionarios de actividad correspondientes a las actividades realizadas por cada uno de los miembros en los diversos equipos durante el 1er trimestre de 2014 y toda la información encontrada en el cuestionario de valoración periódico válido para el 2º trimestre de 2014 (en el que se valora la actividad de los miembros durante el 1er trimestre de 2014), que se publicó desde el 1 al 5 de abril de 2014.

En el siguiente enlace se puede descargar una hoja de cálculo en la que se muestra toda la información con la que se ha procedido al cálculo del karma de Gman en cada uno de los equipos, válido para el 2º trimestre de 2014:
https://archive.org/download/KarmasValidForThe2ndQuarterOf2014Gman/Karmas%20valid%20for%20the%202nd%20quarter%20of%202014%20-%20Gman.ods

[2.2.3.3.1] KarmaTotal.

En la hoja “KarmaTotal” tenemos lo siguiente:



En la hoja "KarmaTotal" no hay que introducir ningún dato, los datos que se nos presentan son el resultado de los cálculos que se realizan de forma automática a partir de los datos introducidos en las otras hojas/lengüetas.

A la izquierda hay un cuadro con datos y a la derecha un gráfico.

En el **cuadro** se muestran de forma ordenada las principales variables que intervienen en el cálculo del karma del miembro evaluado (Gman) durante un período de tiempo, en nuestro ejemplo durante un trimestre. En la primera fila del cuadro aparece la variable T1 trimestral en cada uno de los equipos. En la segunda fila aparece la variable T2 trimestral en cada uno de los equipos. Después aparecen la variable C1 trimestral y la variable C2 trimestral. Por último, en la última fila del cuadro aparece el karma total en cada uno de los equipos.

Karma equipo organización general (5,47 puntos) = T1 organización general (0,53 puntos) + T2 organización general (1,31 puntos) + C1 (2 puntos) + C2 (1,63 puntos)
Karma equipo apoyo técnico (4,21 puntos) = T1 apoyo técnico (0 puntos) + T2 apoyo técnico (0,58 puntos) + C1 (2 puntos) + C2 (1,63 puntos)
Karma equipo moderación (4,38 puntos) = T1 moderación (0 puntos) + T2 moderación (0,75 puntos) + C1 (2 puntos) + C2 (1,63 puntos)
Karma equipo traducción (4,63 puntos) = T1 traducción (0 puntos) + T2 traducción (1 punto) + C1 (2 puntos) + C2 (1,63 puntos)

Vemos que el equipo en el que Gman ha obtenido un mayor karma ha sido el equipo de organización general, mientras que ha obtenido su menor karma en el equipo de apoyo técnico. Por tanto Gman tendrá un mayor peso en las decisiones del equipo de organización general que en el de apoyo técnico. A primera vista resulta curioso el bajo karma obtenido por Gman en el equipo de apoyo técnico, ya que es un equipo en el que Gman es un miembro muy activo. Más adelante veremos la razón de ese bajo karma en apoyo técnico.

En cuanto a la variable T1, vemos que el único equipo en el que parece haber realizado tareas de relevancia de forma satisfactoria ha sido el de organización general (0,53 puntos). Más adelante veremos la razón de que, a pesar de haber realizado actividades en el equipo de apoyo técnico, ha obtenido una T1 igual a 0 en ese equipo.

En cuanto a la variable T2, ha obtenido un mayor valor en el equipo de organización general, donde seguramente ha participado más y donde su participación y ayuda en general han sido más apreciadas. No obstante, vemos que en otros equipos, a pesar de no haber realizado tareas de relevancia de manera satisfactoria, ha obtenido un valor no nulo de la variable T2, lo cual puede deberse a que otros miembros han podido querer premiar a Gman por alguna ayuda puntual, conocimientos acreditados, etc.

En cuanto a la variable C1, vemos que ha obtenido 2 puntos, lo cual se debe a que Gman no ha sido penalizado en el trimestre que se evalúa por ninguna infracción de conducta.

Por lo que respecta a la variable C2, vemos que el resto de miembros han valorado la conducta general de Gman de forma bastante satisfactoria.

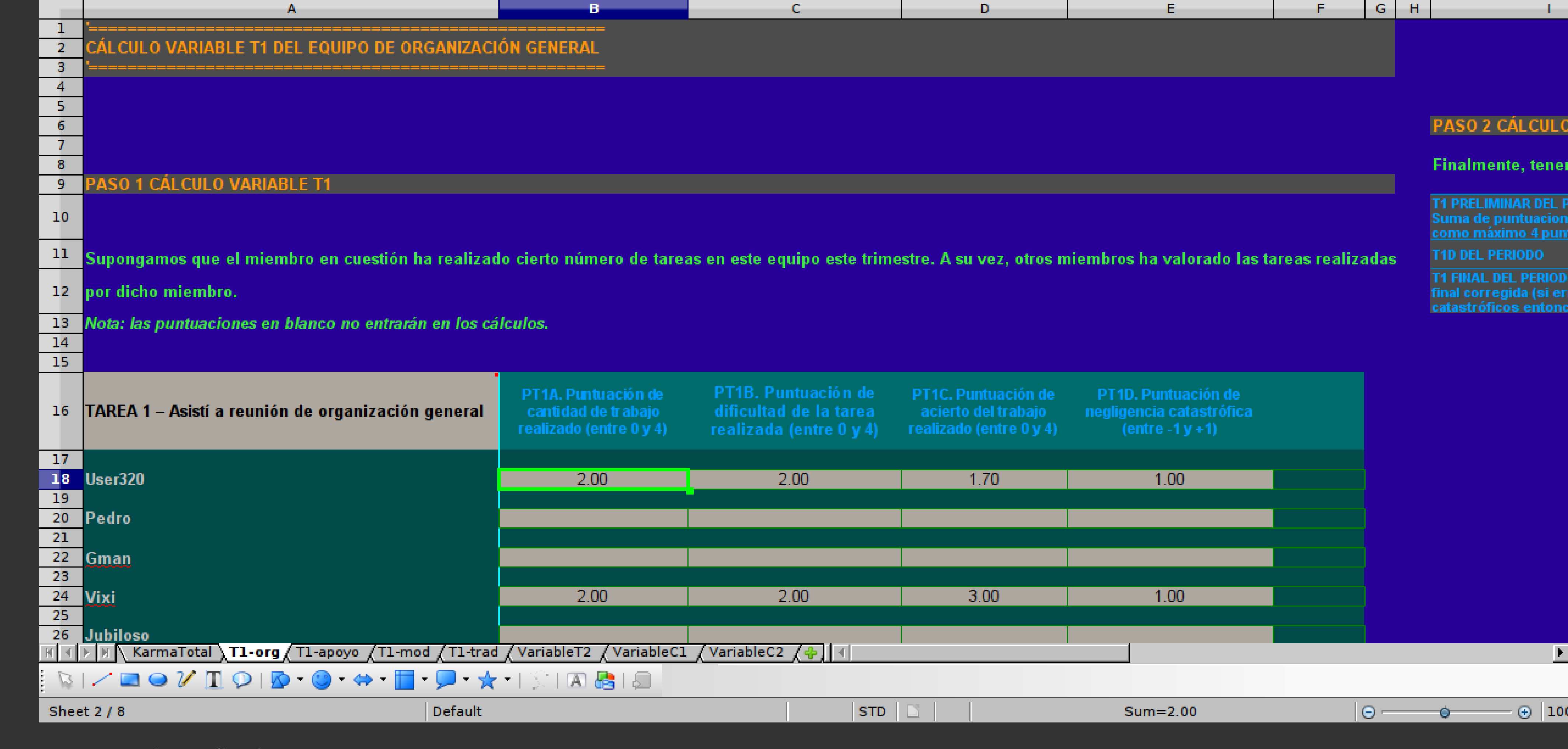
Por su parte, el **gráfico** representa visualmente el valor del karma total trimestral calculado en cada uno de los equipos.

[2.2.3.3.2] T1-org, T1-apoyo, T1-mod y T1-trad.

En concreto, veremos cómo se ha calculado T1 en los equipos de organización general y apoyo técnico, los 2 equipos donde Gman ha tenido actividad significativa en el periodo que se evalúa:

T1 en el equipo de organización general (T1-org).

Veamos las tareas realizadas por Gman en el equipo de organización general y su valoración:



Vemos que ha realizado una tarea:

	TAREA 1 – Asistí a reunión de organización general	PT1A. Puntuación de cantidad de trabajo realizado (entre 0 y 4)	PT1B. Puntuación de dificultad de la tarea realizada (entre 0 y 4)	PT1C. Puntuación de acierto del trabajo realizado (entre 0 y 4)	PT1D. Puntuación de negligencia catastrófica (entre -1 y +1)	
18	User320	2.00	2.00	1.70	1.00	
20	Pedro					
22	Gman					
24	Vixi	2.00	2.00	3.00	1.00	
26	Jubiloso					
28	Ravana	1.50	1.50	2.00	1.00	
30	Matraka					
32	Andrés					
34	Cris	2.00	2.00	3.00	1.00	
36	Root					
38	Utopial					
40	Troller					
42	PmT1A, PmT1B, PmT1C	1.88	1.88	2.43		
43	PaT1D preliminar				4.00	
44	PaT1D final				0.00	
45	T1A de tarea. T1B de tarea, T1C de tarea	0.94	0.94	0.61		
46	Porcentaje de participación de usuarios en la valoración (PV)					33.33%
47	PM del equipo de organización general					25.00%
48	T1 preliminar de la tarea (T1A tarea * T1B tarea * T1C tarea)					0.53
49	T1 final de la tarea (teniendo en cuenta la variable PM)					0.53
50	T1D preliminar de la tarea					0.00
51	T1D final de la tarea					0.00

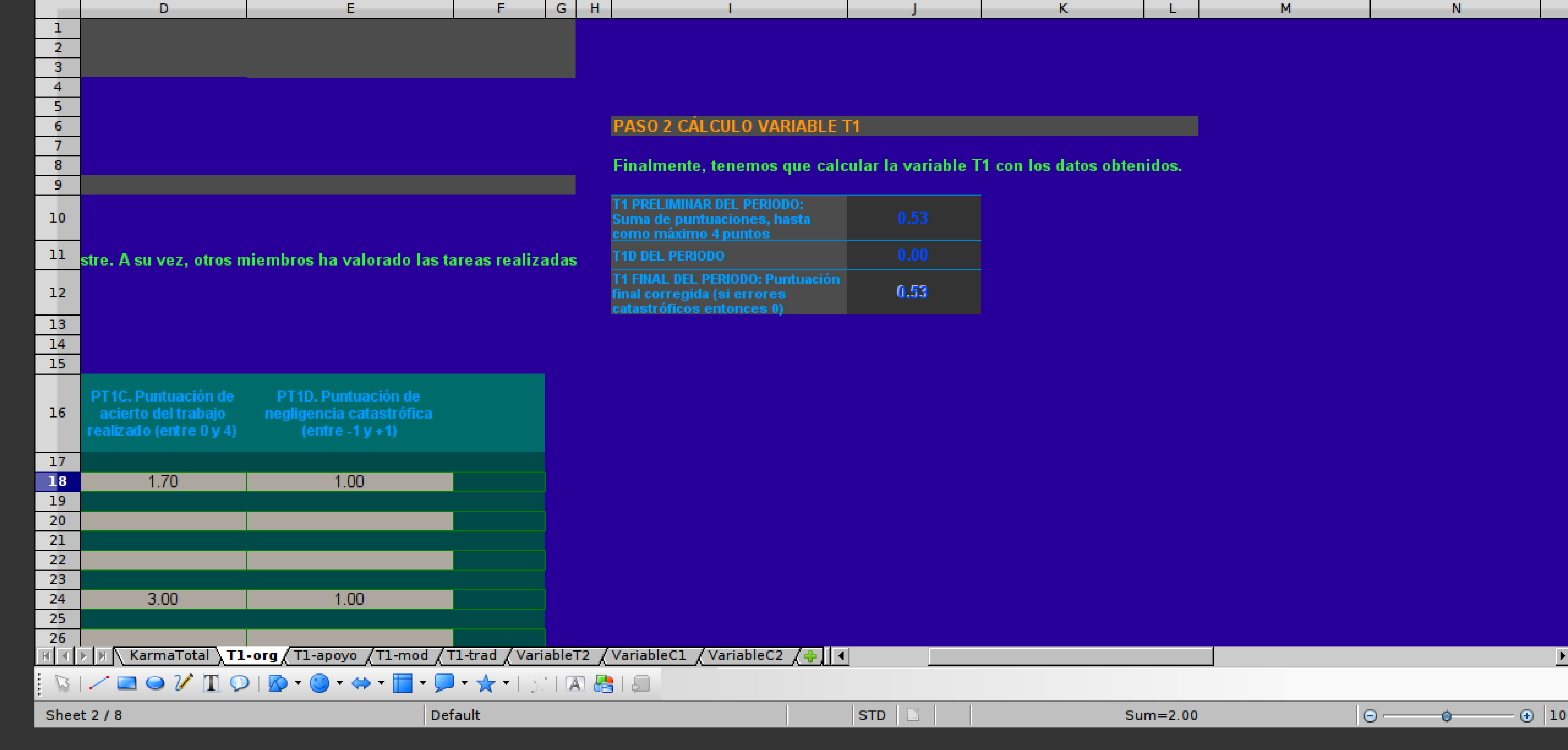
KarmaTotal | T1-org | T1-apoyo | T1-mod | T1-trad | VariableT2 | VariableC1 | VariableC2

Sheet 2 / 8 | Default | STD | Sum=2.00

En el cuadro de dicha tarea/actividad se observan en la parte superior las puntuaciones que algunos miembros han dado a esta tarea de Gman. Como se ve, Vixi y Cris son los que han dado mejores puntuaciones. Algunos miembros sencillamente no han participado en la valoración de esta actividad (Pedro, Jubiloso, Matraka, Andrés, Root, Utopial y Troller). En conjunto han participado en la valoración el 33,33% de los miembros.

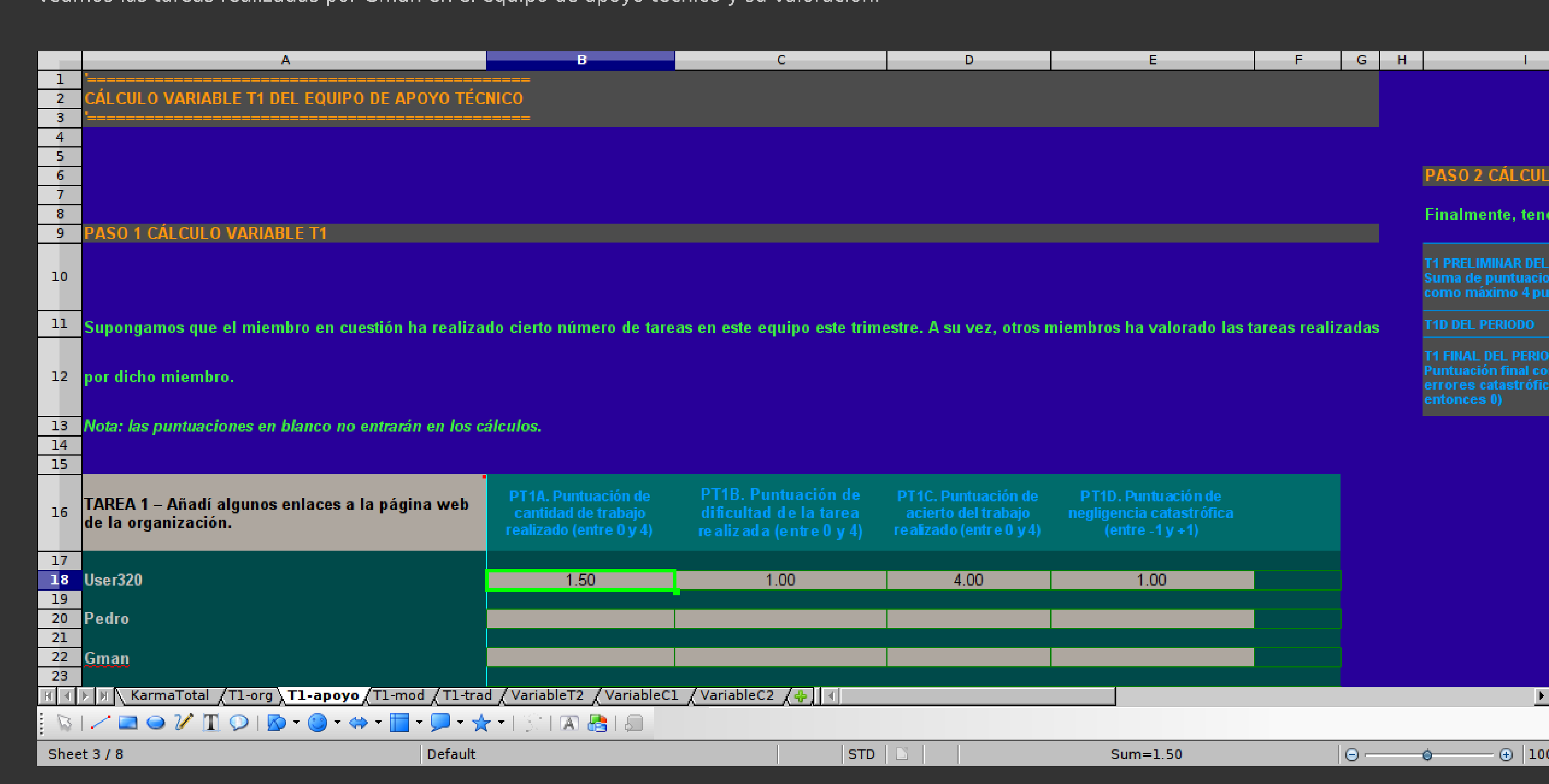
Esta tarea ha supuesto para Gman añadir 0,53 puntos (T1 final de la tarea) y se considera que no ha cometido ninguna negligencia catastrófica en la misma (T1D final de la tarea = 0).

Con los datos de las tareas realizadas en el equipo de organización general (en este caso solo una tarea) se ha procedido a calcular las variables T1 del periodo y T1D del periodo en el equipo de organización general. Al no haberse producido negligencias catastróficas (T1D del periodo = 0) la T1 final del periodo trimestral en el equipo de organización general es de 0,53 puntos para Gman:



T1 en el equipo de apoyo técnico (T1-apoyo).

Veamos las tareas realizadas por Gman en el equipo de apoyo técnico y su valoración:



Vemos que ha realizado 2 tareas. Analicemos en primer lugar la **tarea 1:**

TAREA 1 – Añadí algunos enlaces a la página web de la organización.	PT1A. Puntuación de cantidad de trabajo realizado (entre 0 y 4)	PT1B. Puntuación de dificultad de la tarea realizada (entre 0 y 4)	PT1C. Puntuación de acierto del trabajo realizado (entre 0 y 4)	PT1D. Puntuación de negligencia catastrófica (entre -1 y +1)	
User320	1.50	1.00	4.00	1.00	
Pedro					
Gman					
Vixi	2.00	2.50	4.00	1.00	
Jubiloso	2.00	1.00	3.00	1.00	
Ravana					
Matraka					
Andrés					
Cris					
Root					
Utopial					
Troller					
PmT1A, PmT1B, PmT1C	1.83	1.50	3.67		
PaT1D preliminar				3.00	
PaT1D final				0.00	
T1A de tarea. T1B de tarea, T1C de tarea	0.92	0.75	0.92		
Porcentaje de participación de usuarios en la valoración (PV)					25.00%
PM del equipo de apoyo técnico					25.00%
T1 preliminar de la tarea (T1A tarea * T1B tarea * T1C tarea)					0.63
T1 final de la tarea (teniendo en cuenta la variable PM)					0.63
T1D preliminar de la tarea					0.00
T1D final de la tarea					0.00

KarmaTotal | T1-org | T1-apoyo | T1-mod | T1-trad | VariableT2 | VariableC1 | VariableC2

Sheet 3 / 8 | Default | STD | Sum=1.50

En el cuadro de dicha tarea/actividad se observan en la parte superior las puntuaciones que algunos miembros han dado a esta tarea de Gman. Como se ve, Vixi es la que ha dado mejores puntuaciones. Bastantes miembros sencillamente no han participado en la valoración de esta actividad. En conjunto han participado en la valoración el 25% de los miembros.

Esta tarea ha supuesto para Gman 0,63 puntos (T1 final de la tarea) y se considera que no ha cometido ninguna negligencia catastrófica en la misma (T1D final de la tarea = 0).

Pero analicemos ahora la **tarea 2** realizada por Gman en el equipo de apoyo técnico:

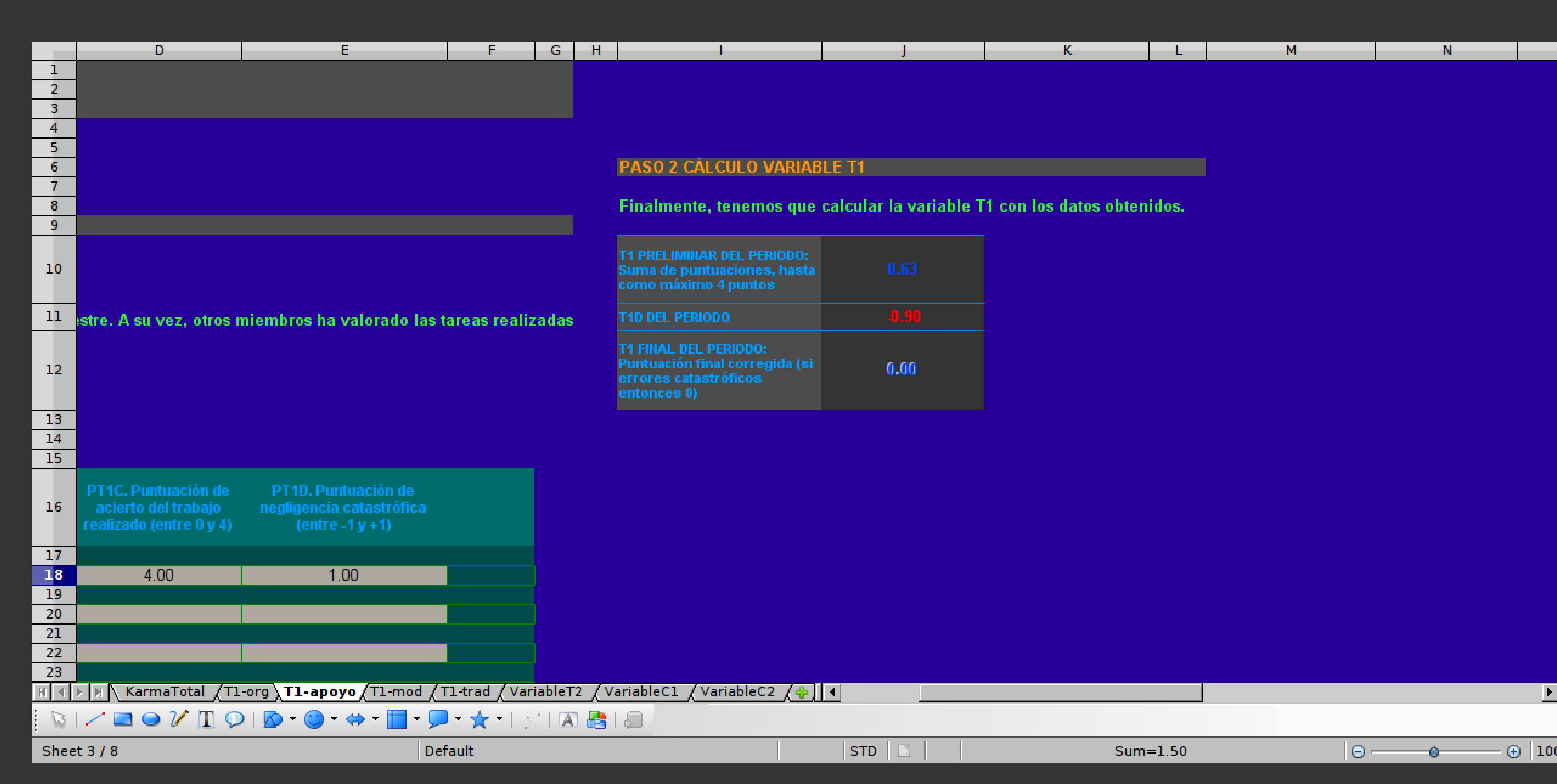
TAREA 2 – Realicé una revisión del estado del servidor, pero por razones desconocidas quedó fuera de control durante 2 días.	PT1A. Puntuación de cantidad de trabajo realizado (entre 0 y 4)	PT1B. Puntuación de dificultad de la tarea realizada (entre 0 y 4)	PT1C. Puntuación de acierto del trabajo realizado (entre 0 y 4)	PT1D. Puntuación de negligencia catastrófica (entre -1 y +1)	
User320	2.00	2.00	0.00	-0.50	
Pedro					
Gman					
Vixi					
Jubiloso	2.00	3.00	0.00	-0.10	
Ravana					
Matraka					
Andrés					
Cris					
Root	1.00	2.50	0.00	-0.30	
Utopial					
Troller					
PmT1A, PmT1B, PmT1C	1.67	2.50	0.00		
PaT1D preliminar				-0.90	
PaT1D final				-0.90	
T1A de tarea, T1B de tarea, T1C de tarea	0.83	1.25	0.00		
Porcentaje de participación de usuarios en la valoración (PV)					25.00%
PM del equipo de apoyo técnico					25.00%
T1 preliminar de la tarea (T1A tarea * T1B tarea * T1C tarea)					0.00
T1 final de la tarea (teniendo en cuenta la variable PM)					0.00
T1D preliminar de la tarea					-0.90
T1D final de la tarea					-0.90

KarmaTotal / T1-org / T1-apoyo / T1-mod / T1-trad / VariableT2 / VariableC1 / VariableC2

Sheet 3 / 8 Default STD Sum=1.50

En el cuadro de dicha tarea/actividad se observan en la parte superior las puntuaciones que algunos miembros han dado a esta tarea de Gman. Como se ve, las puntuaciones no solo han sido bajas, sino que además la tarea ha obtenido una T1D negativa, lo que significa que el conjunto de los miembros que han valorado la tarea han considerado que Gman ha cometido una negligencia catastrófica. Podría haberse dado el caso de que Gman hubiera obtenido una variable T1 final de tarea positiva y al mismo tiempo una variable T1D negativa (negligencia catastrófica), pero aún así el hecho de haber obtenido una T1D negativa en una tarea implica siempre serias consecuencias en el cálculo de la variable T1 del periodo para el equipo en el que se haya producido la negligencia catastrófica, como veremos a continuación.

Veamos entonces, con los datos de las tareas 1 y 2, el cálculo de la variable T1 del periodo en el equipo de apoyo técnico:



PASO 2 CÁLCULO VARIABLE T1

Finalmente, tenemos que calcular la variable T1 con los datos obtenidos.

T1 PRELIMINAR DEL PERIODO: Suma de puntuaciones, hasta como máximo 4 puntos	0.63
T1D DEL PERIODO	-0.90
T1 FINAL DEL PERIODO: Puntuación final corregida (si errores catastróficos entonces 0)	0.00

estre. A su vez, otros miembros ha valorado las tareas realizadas

PT1C. Puntuación de acierto del trabajo realizado (entre 0 y 4)	PT1D. Puntuación de negligencia catastrófica (entre -1 y +1)
4.00	1.00

KarmaTotal / T1-org / T1-apoyo / T1-mod / T1-trad / VariableT2 / VariableC1 / VariableC2

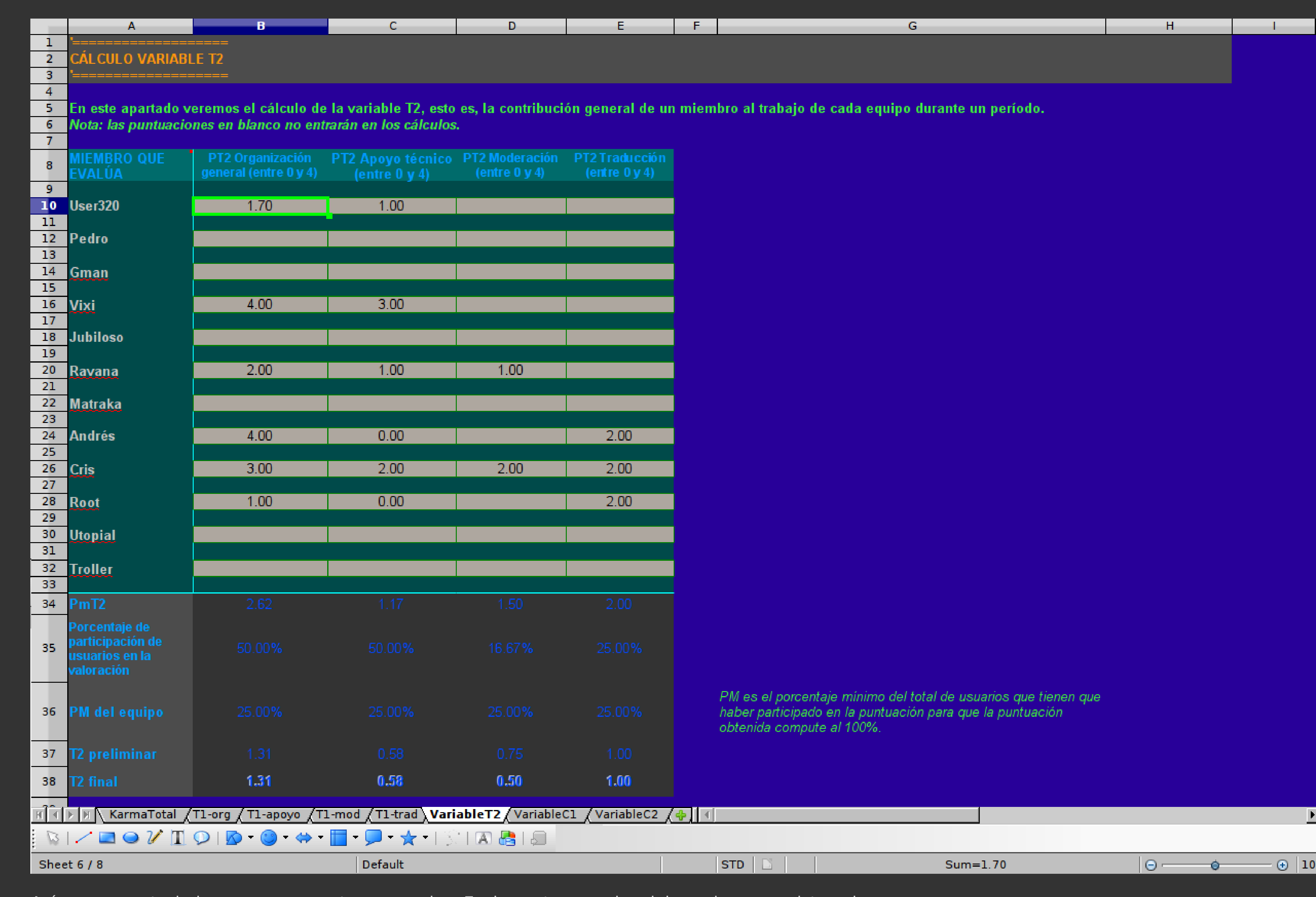
Sheet 3 / 8 Default STD Sum=1.50

Observamos que al sumar las variables T1 de las tareas 1 y 2, se obtiene una variable T1 preliminar del periodo positiva. Pero al haberse producido una negligencia catastrófica en una de las tareas realizadas, la variable T1D del periodo ha resultado negativa. Esto da como resultado que la T1 final del periodo en el equipo de apoyo técnico será 0 para Gman.

[2.2.3.3.3] VariableT2.

La sexta hoja/lengüeta corresponde a la variable T2. Aparte de las evaluaciones de las tareas

realizadas por Gman en los diversos equipos, al final del trimestre, Gman es evaluado por los miembros en un cuestionario de valoración periódico. Lo que se evalúa en la variable T2 es la contribución general del miembro al trabajo de cada equipo (incluyendo conocimientos acreditados, capacidad de trabajo en equipo, ayuda eventual a otros miembros,...).



'==================
CÁLCULO VARIABLE T2
'==================

En este apartado veremos el cálculo de la variable T2, esto es, la contribución general de un miembro al trabajo de cada equipo durante un período.
Nota: las puntuaciones en blanco no entrarán en los cálculos.

MIEMBRO QUE EVALÚA	PT2 Organización general (entre 0 y 4)	PT2 Apoyo técnico (entre 0 y 4)	PT2 Moderación (entre 0 y 4)	PT2 Traducción (entre 0 y 4)
User320	1.70	1.00		
Pedro				
Gman				
Vixi	4.00	3.00		
Jubiloso				
Ravana	2.00	1.00	1.00	
Matraka				
Andrés	4.00	0.00		2.00
Cris	3.00	2.00	2.00	2.00
Root	1.00	0.00		2.00
Utopial				
Troller				
PmT2	2.62	1.17	1.50	2.00
Porcentaje de participación de usuarios en la valoración	50.00%	50.00%	16.67%	25.00%
PM del equipo	25.00%	25.00%	25.00%	25.00%
T2 preliminar	1.31	0.58	0.75	1.00
T2 final	1.31	0.58	0.50	1.00

PM es el porcentaje mínimo del total de usuarios que tienen que haber participado en la puntuación para que la puntuación obtenida compute al 100%.

KarmaTotal / T1-org / T1-apoyo / T1-mod / T1-trad / VariableT2 / VariableC1 / VariableC2

Sheet 6 / 8 Default STD Sum=1.70

Así que en esta hoja se nos presenta un cuadro. En la parte superior del cuadro se registran las puntuaciones que cada miembro da a Gman. En las celdas con fondo gris claro es donde se introducen los datos.

Se evalúa la contribución general del miembro evaluado (Gman) a cada equipo, es decir, las variables:
· PT2 organización general. Entre 0 y 4 puntos.
· PT2 apoyo técnico. Entre 0 y 4 puntos.
· PT2 moderación. Entre 0 y 4 puntos.
· PT2 traducción. Entre 0 y 4 puntos.

Como vemos, no son muchos los que han evaluado a Gman. Algunos de los que lo han evaluado, ni siquiera lo han hecho en todos los equipos. Por ejemplo, User320 y Vixi solo han evaluado su trabajo en los equipos de organización y apoyo técnico pero no han evaluado su contribución a los equipos de moderación y traducción. Esto puede deberse a que simplemente dichos miembros desconocen qué nivel de actividad ha podido tener Gman en dichos equipos, así que han preferido no evaluarlo en dichos equipos. Si se desconoce la actividad de un miembro en algún equipo lo más prudente es no evaluarlo en dicho equipo.

En la parte inferior del cuadro aparecen los cálculos realizados a partir de las puntuaciones. En la fila 34 se calculan, respectivamente, las variables PmT2 en el equipo de organización general, PmT2 en el equipo de apoyo técnico, PmT2 en el equipo de moderación y PmT2 en el equipo de traducción. En la fila 35 se calculan el % de miembros que han participado en la puntuación de la variable PT2 en el equipo de organización general, en el equipo de apoyo técnico, en el equipo de moderación y en el equipo de traducción respectivamente. En la fila 36 aparece el % mínimo de participación para que se considere representativa la puntuación obtenida en los equipos de organización general, apoyo técnico, moderación y traducción respectivamente. En la fila 37 se calcula la variable T2 preliminar en los equipos de organización general, apoyo técnico, moderación y traducción respectivamente. En la fila 38 se calcula la variable T2 final en los equipos de organización general, apoyo técnico, moderación y traducción respectivamente.

Vemos que como resultado Gman ha obtenido una T2 en el equipo de organización general igual a 1,31 puntos; 0,58 puntos en el equipo de apoyo técnico; 0,50 puntos en el equipo de moderación; 1 punto en el equipo de traducción.
Así que ha obtenido una mayor T2 en el equipo de organización general, donde su ayuda y participación en general han sido más apreciadas. No obstante, vemos que en otros equipos, a pesar de no haber realizado satisfactoriamente tareas de relevancia (la T1 en tales equipos ha sido igual a 0, y concretamente en el equipo de apoyo técnico se ha debido a una negligencia catastrófica), ha obtenido un valor no nulo de la variable T2 en tales equipos, lo cual puede deberse a que otros miembros han podido querer premiar al menos mínimamente a Gman por alguna ayuda puntual, conocimientos acreditados, esfuerzo, etc. En el caso particular del equipo de apoyo técnico, a pesar de la negligencia catastrófica en una de las tareas realizadas, los miembros han apreciado el esfuerzo de Gman por enmendar la situación y el hecho de que finalmente todo pudo arreglarse tras varios días.

[2.2.3.3.4] VariableC1.

La séptima hoja/lengüeta corresponde a la variable C1. En esta hoja se registran las infracciones de conducta que Gman haya podido cometer durante el periodo que se está evaluando. Las

penalizaciones por infracciones de conducta se deciden en reuniones del equipo de moderación.



Como se ve, Gman no tiene ninguna penalización por infracciones de conducta durante el periodo evaluado, por lo que su C1 será igual a 2 puntos.

[2.2.3.3.5] VariableC2.

La octava hoja/lengüeta corresponde a la variable C2. Aparte de las evaluaciones de las tareas realizadas por Gman en los diversos equipos, al final del periodo Gman es evaluado por los miembros en un cuestionario de valoración periódico. Lo que se evalúa en la variable C2 es la conducta general del miembro en el conjunto de toda la organización (respeto, educación, etc).

CÁLCULO VARIABLE C2

En este apartado veremos el cálculo de la variable C2, esto es, la conducta general del miembro evaluado, durante un período de tiempo, en el conjunto de la organización. *Nota: las puntuaciones en blanco no entrarán en los cálculos.*

MIEMBRO QUE EVALÚA	Puntuación PC2 (entre 0 y 4)
User320	3.00
Pedro	
Gman	
Vixi	4.00
Jubiloso	
Ravana	3.00
Matraka	
Andrés	4.00
Cris	4.00
Root	1.50
Utopial	
Troller	
PmC2	3.25
Porcentaje de participación de usuarios en la valoración	50.00%
PM del equipo de moderación	25.00%
C2 preliminar	1.63
C2 final	1.63

PM es el porcentaje mínimo del total de usuarios que tienen que haber participado en la puntuación para que la puntuación obtenida compute al 100%.

KarmaTotal / T1-org / T1-apoyo / T1-mod / T1-trad / VariableT2 / VariableC1 / VariableC2

Sheet 8 / 8 Default STD Sum=3.00

Así que en esta hoja se nos presenta un cuadro. En la parte superior del cuadro se registran las puntuaciones que cada miembro da a Gman. En las celdas con fondo gris claro es donde se introducen los datos.

Vemos que la mitad de los miembros ha evaluado la conducta general de Gman (participación 50%). Vixi, Andrés y Cris le han dado una puntuación máxima, mientras que Root en cambio le ha dado 1,5 puntos; Ravana le ha dado 3 puntos.

En la parte inferior del cuadro aparecen los cálculos realizados a partir de las puntuaciones. En la fila 34 se calcula la variable PmC2. En la fila 35 se calcula el % de miembros que ha participado en la puntuación. En la fila 36 se muestra el % mínimo necesario para que se considere que la puntuación

es representativa (este % será el mismo que se exige en el equipo de moderación para que las valoraciones se consideren representativas). En la fila 37 se calcula la variable C2 preliminar. En la fila 38 se calcula la variable C2 final.

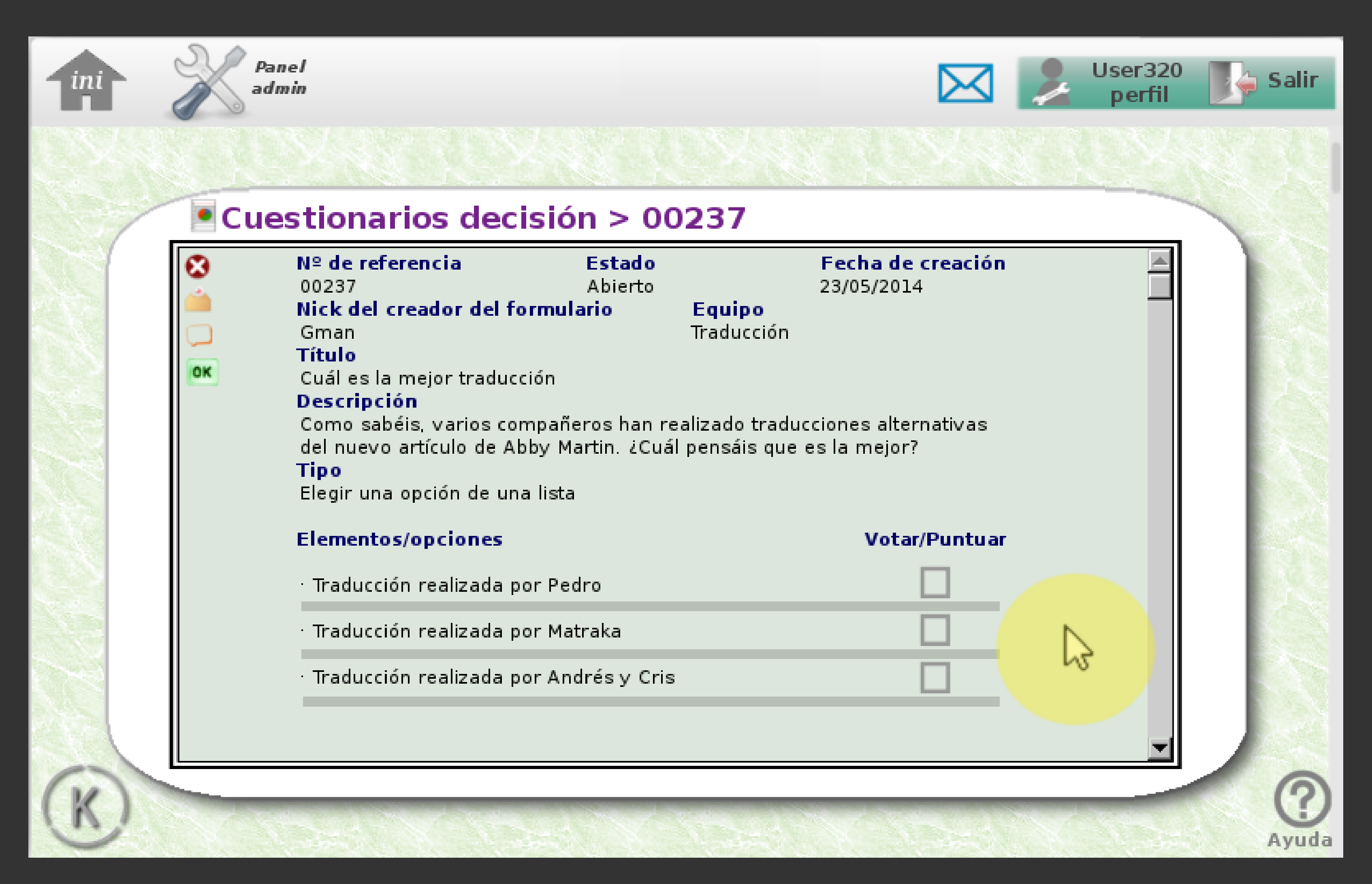
Como vemos Gman ha conseguido 1,63 puntos en la variable C2 como consecuencia de las valoraciones bastante altas en general.

[Ir al índice]

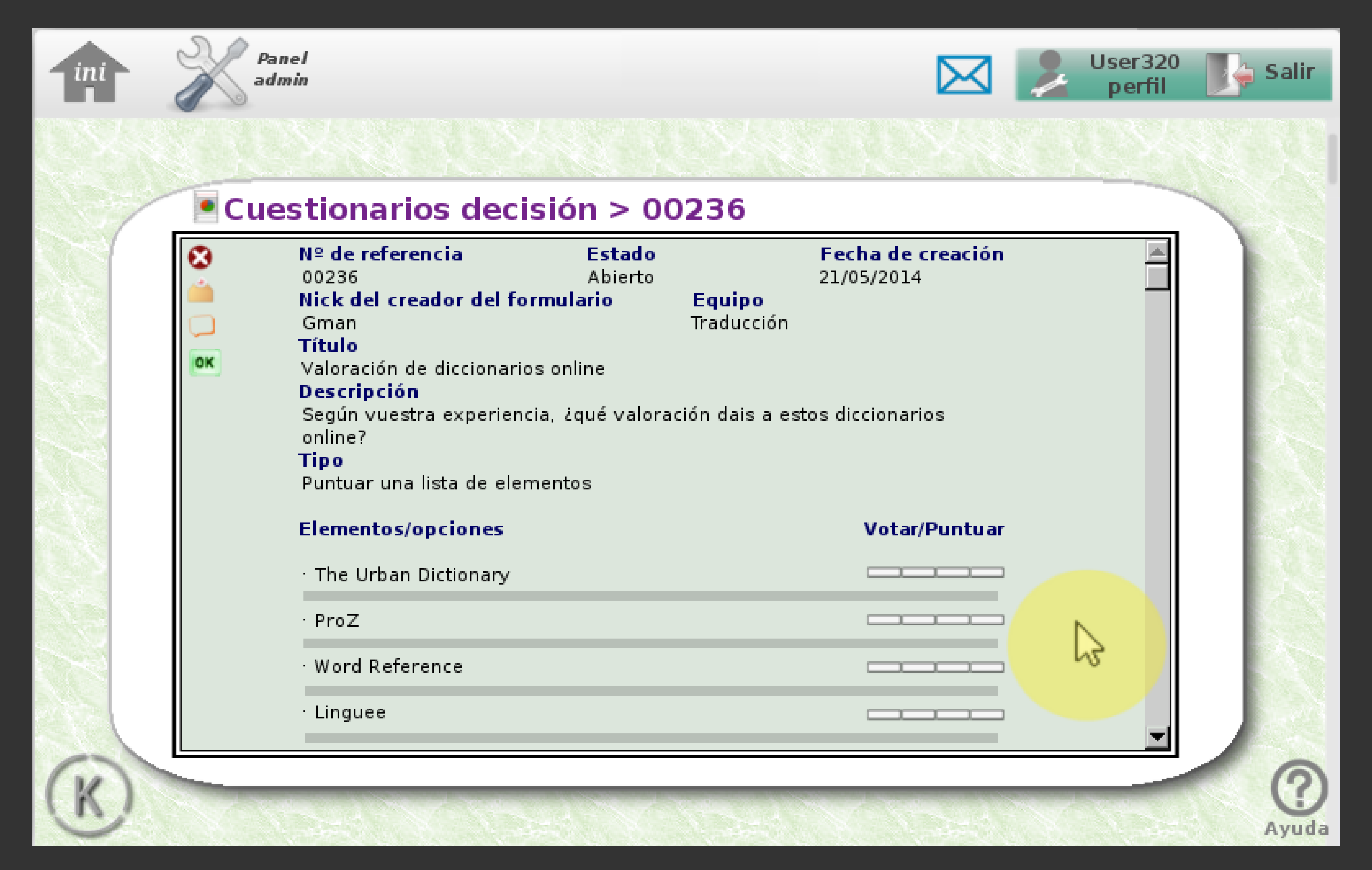
[2.3.] PROCEDIMIENTO DE TOMA DE DECISIONES.

1º - Cuando hay que tomar una determinada decisión en un equipo determinado el coordinador del equipo convoca con la debida anticipación las reuniones necesarias para las discusiones y gestiona las herramientas informáticas necesarias para la deliberación y la votación de las propuestas de forma eficiente y lo más automatizada como sea posible (es decir, a través de los llamados "**cuestionarios de decisión**").

En la siguiente imagen se muestra un ejemplo de cuestionario de decisión en el que hay que votar entre varias opciones:



En la siguiente imagen se muestra un ejemplo de cuestionario de decisión en el que hay que puntuar varios elementos:



2º - Pasado el proceso de deliberación, se procede a la votación o puntuación de las alternativas por los miembros del equipo.

A la hora de votar una decisión, ha de hacerse después de un análisis objetivo, pensamiento crítico, uso el método científico y honestidad intelectual. Hay que evitar los comportamientos "políticos", intereses creados, las presiones para tomar una decisión precipitada, la superficialidad y el

pensamiento grupal (mentalidad de manada y comportamiento tribal), la influencia negativa de individuos obstinados o autoritarios, etc.

3º - El voto o puntuación dado por cada miembro a cada una de las alternativas se multiplicará por el karma de dicho miembro en ese equipo. Así, los votos o puntuaciones de los miembros con un alto karma tendrán más peso que los votos o puntuaciones de los usuarios con bajo karma.

4º - Finalmente se calcula la suma de las puntuaciones finales obtenidas por las distintas alternativas. La alternativa con mayor puntuación final es la que será aprobada a la hora de determinar la decisión finalmente.

[Ir al índice]